

Veien til arbeid

Om synlige og usynlige minoriteter på arbeidsmarkedet

Masteroppgave i sosialt arbeid

Anita E. Park

Meråker, oktober 2010

Institutt for sosialt arbeid og helsevitenskap NTNU

Forord

Veien til arbeid er en masteroppgave i sosialt arbeid. Oppgaven ble påbegynt høsten 2007 med et siktemål om ferdigstillelse påfølgende år. Men slik gikk det altså ikke. *Veien til ferdigstilt masteroppgave* fulgte ikke planlagte tidsskjema.

Veien blir til mens vi går.

Men ikke bare blir veien til mens vi går.

Vi blir også til mens vi går.

Av og til har jeg spurt meg selv om det er verdt alt strev. Å gi opp før målet er nådd ville ikke bare vært et valg, men kanskje også et nederlag. "Ingen ting kommer gratis", fortalte en av de jeg har intervjuet. Det har jeg fått erfare. Rom ble ikke bygget på en dag – ei heller denne oppgaven. *Veien til målet* har til tider vært et ensomt, trøstesløst og møysomt arbeid.

Underveis har jeg heldigvis hatt gode hjelpere. Jeg vil takke min mor og far for all praktisk hjelp med hus og hjem. Videre vil jeg takke Åshild og Marie Florance – to trofaste studievenninner – for deres moralske støtte og medvandring. Jeg vil også takke min arbeidsgiver, Fossen, for forståelse og studiepermisjon. En takk går også til instituttet for utstrakt forlengelse av studierett.

En spesiell takk går til min veileder, Berit Berg, for at du ikke gav meg opp underveis, men hjalp meg til å fullføre løpet.

Helt til slutt vil jeg rette en stor takk til dere som stilte opp på intervju. Takk for at dere åpenhertig delte opplevelser og erfaringer. I møtet med hver enkelt en av dere, er denne oppgaven blitt til.

Meråker, oktober 2010

Anita Elverum Park

Innhold

1.	Innledning	1
1.1	Tema og problemstilling.....	1
1.2	Organisering av oppgaven.....	4
1.3	På kurs i økonomisk rådgivning	4
2.	Bakgrunn og begreper	7
2.1	Innvandrere som begrep og kategori.....	7
2.2	Etnisitet.....	9
2.2.1	Etnisk klassifikasjon og stereotyper	13
2.3	Diskriminering.....	15
2.3.1	Avgrensninger	22
3.	Tidligere forskning	25
3.1	Etniske minoriteter på arbeidsmarkedet	25
3.1.1	Plassering i arbeidsmarkedet	26
3.1.2	Utdanning	26
3.1.3	Godkjenning av medbrakt utdanning	28
3.2	Jobbsøkerfasen	28
3.2.1	Kompetanse	29
3.2.2	Språk.....	30
3.2.3	Kultur.....	32
3.3	Hva sier adopsjonsforskningen?.....	34
3.3.1	Identitet og etnisitet i et interaksjonistisk perspektiv	38
4.	Metode	43
4.1	Målsetting og problemstillinger	43
4.2	Metodisk tilnærming	45
4.3	Metodologisk design	47
4.3.1	For forståelse	49
4.3.2	Om gyldighet.....	50
4.3.3	Om integritet og hensyn	51
4.3.4	Populasjon og utvalg	53
4.3.5	Utvalg og metodetilnærming.....	54
4.4	Semistrukturert intervju.....	58

4.5	Analyse og bearbeiding av data.....	60
4.5.1	Meningsfortetting i narrativ analyse.....	61
4.6	Metodiske utfordringer underveis	62
4.6.1	Bias og forskningsformidling	62
4.6.2	Individer og grupper	62
4.6.3	Metodiske problemer i retrospektivt perspektiv	63
5.	Innvandrede landsmenn og adopterte nordmenn	65
5.1	Introduksjon.....	65
5.2	Anja – sosionom med dommereksamen	66
5.3	Første steg: Å lære seg et nytt språk.....	77
5.4	Andre steg: Uttelling for medbrakt kompetanse	79
5.5	Tredje steg: Å søke jobber.....	82
5.5.1	Eksemplet Pierre.....	82
5.5.2	Nettverk og referansepersoner.....	84
5.5.3	Tidshorisontalt perspektiv og vertikale sammenlikninger	85
5.5.4	Fremmedklingende navn	88
5.6	Positiv forskjellsbehandling	89
5.6.1	Kvotering.....	91
5.6.2	Rekrutteringsstrategier	94
5.7	Fjerde steg: Jobbintervjuet	97
5.7.1	Kategoriske forestillinger	98
5.7.2	Perspektiv og ståsted	102
5.8	Mot en avslutning	105
6.	Avslutning	107
	Referanser.....	109
	Vedlegg.....	117

1. Innledning

”Arbeid er det viktigste virkemidlet for å redusere sosiale forskjeller” (St.prp. nr. 1, (2008 – 2009), Arbeids- og inkluderingsdepartementet).

Regjeringen har lenge ført en offensiv politikk med det siktemål at flere skal kunne delta i arbeidslivet. Arbeids- og inkluderingsdepartementet har kunngjort at deres overordnede mål er å ”bidra til like muligheter for arbeid, velferd og et inkluderende samfunn”, og gjennom å forene arbeidsmarkedspolitiske virkemidler med blant annet innvandrings- og integreringspolitikk vil de forsøke å nå sin intensjon (St.prp. nr.1, (2008-2009), Arbeids- og inkluderingsdepartementet).

1.1 Tema og problemstilling

Tema for denne masteroppgaven er synlige og usynlige minoriteters situasjon på arbeidsmarkedet i Norge. Bakgrunnen er en rekke studier som viser at innvandrere kommer langt dårligere ut enn den såkalte majoritetsbefolkningen, når det gjelder å få innpass på arbeidsmarkedet. De foreliggende studier belyser temaet både fra arbeidssøkernes og arbeidsgivernes ståsted, slik at forklaringen til ulikhetene avhenger av hvilken innfallsvinkel som er anvendt.

Tall fra Statistisk Sentralbyrå (heretter omtalt som SSB) viser at det er i overkant av ”552 000 personer bosatt i Norge som enten har innvandret selv eller er født i Norge med innvandrerforeldre” (SSB 2010a: *Tema innvandring og innvandrere*). Ifølge SSB utgjør disse gruppene til sammen 11,4 prosent av befolkningen, hvorav ”om lag 257 000 personer har bakgrunn fra Europa” (ibid). Videre er det, ifølge SSB sin befolkningsstatistikk, 199 000 personer med bakgrunn fra Asia, 67 000 med bakgrunn fra Afrika og 18 000 med bakgrunn fra Sør- og Mellom-Amerika (ibid). Det er, ifølge SSB, flest innvandrere fra Polen, Sverige, Tyskland og Irak (ibid).

Årsaken til at personer fra forskjellige land kommer til Norge varierer. Det kan handle om flukt, familiegjennforening, familieetablering, arbeid, utdanning og adopsjon. Ifølge SSB har 377 000 personer med statsborgerskap fra et land utenom Norden blitt innvilget opphold i Norge i perioden 1990-2008 (SSB 2010a: *Tema innvandring og innvandrere*). Av disse utgjør flukt og arbeid den største årsaken til innvandring, da 24 prosent kom som følge av flukt og ”24 prosent på grunnlag av arbeid” (ibid). Videre var det 23 prosent som ble familiegjennforent med en person som allerede var i Norge, ”17 prosent fikk opphold på grunnlag av en familieetablering” og 11 prosent ble innvilget opphold for å ta en utdanning (ibid).

Utenlandsadopterte er ikke medregnet i statistikk over innvandringsgrunn, da de ifølge SSB ”ikke regnes som innvandrere” (SSB 2009a: *Innvandrere, etter innvandringsgrunn, 1. januar 2009*). Utenlandsadopterte er således ikke en synliggjort gruppe i innvandringsstatistikken. Utenlandsadopterte, blir av SSB kun nevnt som inkludert i deres nye begrep ”personer med annen innvandringsbakgrunn” i underkategorien: ”Utenlandsfødte med norskfødte foreldre” (SSB 2010a: *Tema innvandring og innvandrere*). Ifølge SSB var det i alt 13 077 utenlandsadopterte i Norge per 1. januar 1999, og de utgjorde 0,29 prosent av den totale befolkningen som på nevnte tidspunkt var 4 445 329 (SSB 2000: *Utenlandsadopterte, etter alder, 1. januar 1999*).

På nåværende tidspunkt foreligger det ingen tabeller som viser hvor stor andel av befolkningen de utenlandsadopterte utgjør per i dag. Det foreligger derimot en tabell som gir en oversikt over antall adopsjoner, etter adopsjonstype, i perioden 1960-2009 (SSB 2010b: *Adopsjoner, etter adopsjonstype, 1960-2009*). Dersom en tar utgangspunkt i nevnte tabell, og summerer kolonnen ”utenlandsadopsjoner”, finner en at det i perioden 1960-2009 står registrert 17 018 utenlandsadopsjoner her til lands (ibid). Til sammenlikning, var den totale folkemengden i Norge per 1. januar 2009 på 4 799 252 (SSB 2009b: *Folkemengde, etter alder og fylke. Absolutte tal, 1. januar 2009*).

I oppgaven anvendes både betegnelsen ”synlig minoritet” og ”usynlig minoritet” om personer som har innvandret til Norge. Betegnelsen ”synlig minoritet” anvendes i første rekke på personer som skiller seg ut fra majoritetsbefolkningen i form av ytre karakteristika som hudfarge. Betegnelsen ”usynlig minoritet” anvendes for å beskrive

personer som ikke skiller seg nevneverdig ut fra majoritetsbefolkningen utseendemessig, men som på grunn av sin bakgrunn likevel skiller seg ut fra majoritetsbefolkningen i form av språk, utenlandsk navn og i noen tilfeller også klesdrakt og væremåte. Det er ikke uvanlig at personer blir tillagt egenskaper ut fra hvordan omgivelsene fortolker personen, slik at både ytre karakteristika som hudfarge og synlige kjennetegn som utenlandsk navn kan få betydning for hvordan en arbeidsgiver oppfatter den arbeidssøkende.

Intensjonen med denne oppgaven er å identifisere forhold som utpeker seg som vesentlig for at det skal kunne lykkes for en med synlig og usynlig minoritetsbakgrunn å få en jobb. For å belyse temaet har jeg valgt å intervju seks personer av såkalt utenlandsk opprinnelse. Tre av informantene er utenlandsadoptert, to er innvandret til Norge på grunn av ekteskap med en nordmann og en informant kom til Norge som kvoteflyktning gjennom FN. Selv om bakgrunnen til informantene er svært ulik, vurderes likevel informantenes situasjon i en jobbsøkersammenheng å inneha likhetstrekk, da de har det til felles at de gjerne oppviser karakteristika som av majoritetsbefolkningen kan oppleves som fremmedartet.

En ambisjon med denne oppgaven er å formidle erfaringene til informantene, og identifisere mulige likheter og ulikheter i deres møte med det norske arbeidsmarkedet. I tillegg er det et mål å skape en større bevissthet og oppmerksomhet rundt tematikken innvandrere, adopterte og arbeidsmarkedet. Hvilke hindringer kan den jobbsøkende stå ovenfor, og kanskje enda viktigere; hvilke strategier kan vise seg nyttig å ta i bruk i konkurransen om godene på arbeidsmarkedet?

Følgende problemstillinger står sentralt i de kommende analyser:

1. Blir minoriteter på arbeidsmarkedet stilt overfor andre krav og utfordringer enn andre arbeidssøkere i samme situasjon?
2. Hvilken betydning har det å ha en asiatisk eller afrikansk bakgrunn, samtidig som en er jobbsøker?
3. Er det mulig å både være utenlandsk og norsk på samme tid?
4. Bør regjeringen satse mer på tiltak, for eksempel kvotering, for å utjevne forskjeller mellom minoriteter og majoriteter på arbeidsmarkedet i Norge?

1.2 Organisering av oppgaven

Oppgaven er delt inn i seks hovedkapitler. Kapittel 1 gir en kort innføring i en kontekstuell avgrensning av tema og problemstilling. Avslutningsvis presenteres en anekdote som en introduksjon til sentrale tema utover i oppgaven. Anekdoten er frittstående, og ikke en del av de kommende analyser. Kapittel 2 gir en enkel innføring i sentrale begreper og redegjørelse for hvordan disse vil bli anvendt. Kapittel 3 tar for seg tidligere forskning omkring relevante tema for denne oppgaven, hovedsakelig med utgangspunkt i norsk forskning. Kapitlet avsluttes med en kort gjennomgang av relevante forskningsbidrag omkring utenlandsadopterte. Kapittel 4 gjør rede for den metodologiske og metodiske tilnærmingen, herunder nøyaktige beskrivelser av fremgangsmåte både i forhold til datainnsamling og analyser. Kapittel 5 presenterer bearbeidet data, og er organisert i en tidsrekkefølge fra det å lære seg et nytt språk til jobbsøking og intervju. Kapitlet avsluttes med en kort oppsummering, hvor trådene forsøkes samles. Kapittel 6 inneholder få avsluttende refleksjoner.

1.3 På kurs i økonomisk rådgivning

Innledningsvis vil jeg dele en liten anekdote fra en helt vanlig arbeidsdag. Anekdoten er ment å ha to funksjoner: Den er delvis tatt med som en introduksjon til tematikken som presenteres utover i denne oppgaven. Og delvis er den tatt med som et illustrerende eksempel på hvordan omgivelsene kan møte en person med et såkalt ikke-norsk utseende i arbeidslivet. I denne sammenheng er det viktig å påpeke at anekdoten som her presenteres følgelig må betraktes som det den er; en subjektiv opplevelse av en hendelse som fant sted på et kurs for økonomiske rådgivere i NAV. Det kan derfor ikke utelukkes at en annen person kanskje ville ha tolket situasjonen annerledes.

Kurslokalet begynte og fylles opp. Jeg kikket meg litt rundt – sånn som en ofte gjør, og registrerte raskt at flertallet av deltakerne på dette kurset var godt voksne kvinner og menn. Videre registrerte jeg at jeg var på nok et kurs, hvor deltakelsen av såkalte minoriteter var lik null. Der og da reflekterte jeg ikke noe videre, utover kun å reflektere over mitt eget utseende som for enkelte personer kanskje blir betraktet som fremmedartet i Norge. Jeg var

en kursdeltaker på lik linje med de andre, og til daglig jobber vi med det samme; økonomisk rådgivning i NAV.

Første undervisningsbolk var unnagjort, og det ble opplyst om fruktservering ute i hallen. Fruktfat og lett, overfladisk konversasjon med de andre deltakerne lokket meg ut i hallen. Det gikk ikke lang tid, før en av de andre deltakerne kom bort til meg, og utvekslingen av trivialiteter fant sted. Vi fortalte vekselvis hvor vi jobbet, antall ansatte og arbeidsområder, slik en ofte har for vane å gjøre når en møter folk for første gang på kurs. Brått skiftet hun tema, og sa følgende: ”Jeg lurер på en ting. Behandler du folk ut fra *din* kultur eller ut fra *norsk* kultur?” Spørsmålet kom helt uventet, og uforberedt som jeg var ble jeg helt perpleks over hva jeg skulle svare på et slikt spørsmål. Hun oppfattet kanskje min reaksjon, i hvert fall var hun ikke sen med å tilføye: ”Du var sikkert bare liten, da du kom hit... – fordi du snakker jo, ganske greit norsk.” Jeg husker ikke helt hvordan samtalen ble avsluttet, og kanskje ble den avsluttet der og da for mitt vedkommende. Jeg husker derimot at jeg tenkte at hun ikke skulle få fornøyelsen av å høre meg si: Ja, jeg er adoptert, derfor snakker jeg så godt norsk. – *For hva har adopsjonen med dét å gjøre?*

2. Bakgrunn og begreper

Begreper kan betraktes som ”nødvendige byggeklosser” i utviklingen av teorier (Johannessen, Tufte og Kristoffersen 2006, s. 51). Ifølge Johannessen et al., uttrykkes teorier ”ved hjelp av begreper, og viser til sammenhenger mellom begreper” (Johannessen et al. 2006, s. 51). En gjennomgang av sentrale begreper med forklaringer på hvorfor de kan forstås slik de vil bli anvendt i denne oppgaven, kan derfor være fruktbart nå helt i starten.

2.1 Innvandrere som begrep og kategori

Innvandrere er en samlebetegnelse for ulike grupper av personer (Djuve og Hagen 1995, Gullestad 2002). SSB sier dette så enkelt som: ”Innvandrere er personer som er født i utlandet av to utenlandsfødte foreldre og som på et tidspunkt har innvandret til Norge” (SSB 2010a: *Tema innvandring og innvandrere*). Men fullt så enkelt blir det kanskje ikke, når også personer som selv er født i Norge av to foreldre som på et gitt tidspunkt har innvandret til Norge, gjerne tas med i statistikk som omhandler innvandrere. SSB omtaler disse personene som ”norskfødte med innvandrerforeldre” (ibid). Videre anvender SSB en kategori av nyere dato for å beskrive personer som ikke selv har innvandret til Norge, og disse beskrives som ”personer med annen innvandringsbakgrunn” (ibid). Personer som ifølge SSB, faller inn under denne kategorien er: ”utenlandsfødte med en norskfødt forelder, norskfødte med en utenlandsfødt forelder og utenlandsfødte med norskfødte foreldre” (ibid). Utenlandsadopterte inkluderes således av SSB i den sistnevnte gruppen (ibid). SSB definerer på nåværende tidspunkt en flyktning ut fra om vedkommende står registrert i Utlendingsdirektoratets flyktningregister med flyktningstatus, og har fått innvilget oppholdstillatelse i Norge (ibid).

Djuve og Hagen (1995) viser til både den juridiske siden og det sosiale aspektet ved begrepet flyktning i ”*Skaff meg en jobb!*” *Levekår blant flyktninger i Oslo*, hvor de i lys av ordet statsborgerskap skriver følgende:

Men mens ordet statsborgerskap ikke har noe sosialt innhold, antyder begrepet flyktning noe om årsaken til at man er i et land: Personen tilfredsstiller de krav som myndighetene setter for at en person skal få opphold som flyktning (ibid, s. 35).

Ifølge nevnte forfattere, er det ordet flyktning som har ”slått igjennom i det offentlige ordskiftet her til lands, og ikke for eksempel immigrant eller minoritet” (ibid).

Marianne Gullestad (2002) retter et kritisk blikk på kategorien innvandrere i boken *Det norske sett med nye øyne*, hvor hun skriver for eksempel følgende:

Det er dynamiske sammenhenger mellom de kategorier som oppstår i ulike hverdagslige sammenhenger og de kategoriene som brukes i massemedier, samfunnsvitenskap og offentlige statistikker (Gullestad 2002, s. 42).

Gullestad (ibid) peker her på hvilke konsekvenser det kan få for enkeltindividet, når blant annet den såkalte innvandringsforskningen bidrar til å opprettholde en forståelse av innvandrere som spesielt problematiske. Hun viser til ”en kollektiv risiko for å bli stigmatisert”, da det ifølge Gullestad (2002, s. 44) vanligvis vil være umulig å skille enkeltstående måleenheter innen en og samme kategori ”fra virkningene av de samme målingene i den sosiale verden der de foretas”. Nevnte forfatter skriver videre følgende:

Det som skjer er ikke bare at hele kategorier stigmatiseres for det enkeltpersoner måtte gjøre, men også at selve årsaken til ”problemet” ureflektert tillegges den etniske eller religiøse bakgrunnen (Lunde (red.) 2000 i Gullestad 2002, s. 44).

Djuve og Hagen (1995) er også bevisst eventuelle effekter av såkalt etnisk bakgrunn. De viser blant annet til Lange (1992 i Djuve og Hagen 1995) og resultater av etnografiske studier som ifølge Djuve og Hagen (ibid, s. 36) indikerer ”at det i (majoritets-) befolkningen er relativt klare og sammenhengende oppfatninger av ”kulturell avstand” til ulike innvandrergupper”. Det som imidlertid kan være interessant å merke seg, er at ”hudfarge, eller grad av fargethet”, ifølge nevnte studier kan se ut til å ha en innvirkning på nordmenns oppfatning av nærhet og/ eller avstand til de såkalte innvandrerguppene: ”Nordmenn oppfatter at svensker og dansker står oss nærmere enn fargede afrikanere, med asiater et sted midt imellom” (Lange 1992 i Djuve og Hagen 1995, s. 36).

Skillet mellom fjern- og nærkulturelle innvandrere bygger på en oppfatning om at kulturelle og/ eller etniske forhold er et relevant trekk ved personer når vi vil studere deres tilpasning til det norske samfunnet. I dette ligger en antakelse både om at det er mulig å måle en kulturell avstand mellom en majoritetsbefolkning og en hvilken som helst annen etnisk gruppe, og om at jo større kulturell avstand det er mellom en majoritets- og minoritetsgruppe, desto mer framstår minoritetsgruppens kulturelle kjennetegn som hindre eller handikap i tilpasning til majoritetssamfunnet (Djuve og Hagen 1995, s. 36).

Effekten av anvendelsen av kategorier kan bli fastlåste tankemønstre og videreføring av negative forestillinger av innvandrere. Gullestad skriver for eksempel følgende:

Ordet "innvandrere" (og de andre betegnelsene som anvendes i debatten) er ikke bare en etikett, men en performativ, det vil si en språklig handling som utfører noe. Vi handler i verden med utgangspunkt i de kategoriene som vi tolker den gjennom, og på den måten får kategoriene konkrete effekter. Som alle andre ord er ordet "innvandrere" både et symbol og selv noe materielt (Gullestad 2002, s. 43).

Implisitt i denne forståelsen, legger nevnte forfatter til grunn at ord skaper assosiasjoner og forestillinger (Gullestad 2002). Hun viser her for eksempel til hvordan "mediene har karikert "innvandrere" som problemskapere, spesielt når det gjelder vold og kriminalitet" (ibid, s. 89). Videre viser Gullestad til at ordet i praksis ofte anvendes til å betegne synlige forskjeller, og eksemplifiserer dette nærmere når hun skriver at: "'Mørk hud", aksent, "rart navn" og religiøs tilknytning utenfor Den norske kirke er noen sentrale tegn på det å være "innvandrere"' (ibid, s. 89).

2.2 Etnisitet

Et annet begrep som også illustrerer hvordan anvendelsen av kategorier kan gi seg konkrete utslag, er etnisitet. I dagligtale anvendes gjerne ordet etnisitet i beskrivende form som for eksempel "etniske nordmenn", "etnisk lik" og "etnisk forskjellig". Thomas Hylland Eriksen, professor i sosialantropologi ved Universitetet i Oslo, kan kanskje sies å ha vist en særlig interesse for etnisitetsbegrepet.

Hylland Eriksen (1994, s. 58) viser til at i våre dager så blir ”ord og uttrykk som etnisitet, etnisk gruppe og etnisk konflikt ofte brukt for å beskrive kontakt mellom forskjellige folkeslag”. Opprinnelsen til ordet går helt tilbake til oldtiden, da etnisitet kommer fra det greske ordet *ethnos* som er en avledning av *ethnikos*, og som betyr hedning (Eriksen 1994, Ålund 2002).

Aleksandra Ålund benevner etnisitet som ”et mangetydig konsept som både er gammelt og nytt” i *The Spectre of Ethnicity*, hvor hun for eksempel skriver: “The concept has retained until today its original connotation of cultural stranger: a person of minority status or lower-class position (or simply a migrant)” (Ålund 2002, s. 3). Hylland Eriksen (1994, s. 58) viser også til kultur, når han i fortsettelsen av ordets opprinnelse viser til at ”etnisk og beslektede ord de siste årene har fått andre betydninger”. Han definerer her etnisitet som ”opplevde kulturforskjeller som gjøres relevante (trekkes inn) i samhandling” (Hylland Eriksen 1994, s. 58). Ifølge Hylland Eriksen, er ordet etnisitet ”forholdsvis nytt”, da ordet først ble anvendt tidlig på 1950-tallet (ibid). Ålund viser til at ”etnisitet som konsept først ble utarbeidet på 1960- og 1970-tallet innenfor de moderne sosialvitenskaper” (Ålund 2002, s. 3, min oversettelse). Hun viser videre til at ”den opprinnelige betydningen av ordet har blitt utvidet, og at dette kanskje skyldes synet på den etniske som bærer av karakteristiske trekk som rase, folk eller nasjon” (ibid, s. 3). Ålund skriver for eksempel følgende:

Ethnicity came in an increasing degree to embrace social and cultural relations between majority and minority, as well as the regulation of cultural pluralism in a multicultural society (Ålund 2002, s. 3).

Hylland Eriksen (1994, 1996), viser til at det for hundre år siden var vanlig å begrunne forskjeller mellom menneskegrupper ved å inndeles menneskeheten i ”raser”. Han fremholder at denne tenkemåten ikke er gjeldende lenger i vår tid, da det knapt finnes noen forskere lenger som anvender rasebegrepet for å legitimere forskjeller mellom mennesker (Eriksen 1996). Synet på raser kan derimot tenkes å ha overlevd helt inntil våre dager. Ifølge Hylland Eriksen (1996, s. 15), lever visstnok synet på raser videre som ”folkelige oppfatninger i mange samfunn i verden”. Her bør en kanskje føye til at Hylland Eriksen ikke viser til noen form for empiriske studier, slik at hans argumentasjon fremstår som noe

mangelfullt begrunnet. Videre knytter han disse folkelige oppfatningene til ”kulturelle forestillinger som går ut på at rase finnes” (Hylland Eriksen 1996, s. 15).

Disse oppfatningene, som gjerne kalles rasistiske, går ut på at ulike folkeslag har forskjellige personlige egenskaper, og at dette helt eller delvis skyldes medfødte forskjeller (Hylland Eriksen 1996, s. 15).

Hylland Eriksen (ibid, s. 15) er av den oppfatning at ”det ikke er vanskelig å argumentere mot slike synspunkter”, som de nevnt ovenfor. Han skriver at ”den vanligste måten å tilbakevise dem består i å påvise at det som går for å være rasemessig har å gjøre med kultur; altså at det tilsynelatende medfødte i grunnen er tillært” (ibid, s. 15). Hylland Eriksen skiller her mellom det som er medfødt og det som er tillært og begrunner dette med kultur. Eller sagt på en litt annen måte; han vektlegger sosialiseringsspektet, slik at menneskers *væren* vil kunne variere fra samfunn til samfunn, ifølge denne forståelsen.

Ålund (2002) viser til to posisjoner i academia anført av ”de såkalte konstruksjonistene” på den ene siden og ”the primordialists” som en motvekt. Ifølge nevnte forfatter vektlegger konstruksjonistene de historiske og sosiale prosessene, da de ”anser etnisitet som en prosess og et foranderlig, situasjonsbundet fenomen” (ibid, s. 5, min oversettelse). ”The primordialists” på sin side igjen, ”vektlegger en opprinnelig identitet når det gjelder kulturell kontinuitet med fortiden og et ekte fellesskap basert på opphav” (ibid, s. 5, min oversettelse). Ifølge Ålund, blir ”språk, tradisjon, religion og territorium” ofte ansett å utgjøre grunnlaget for etnisk identitet i sistnevnte perspektiv (ibid). Ålund støtter seg videre på den kjente sosiologen Fredrik Barth, når hun i forlengelsen av sin utdypning viser til en forståelse av etnisitet i sammenheng med den sosiale interaksjonen mellom ulike grupper (Barth 1969 i Ålund 2002).

I likhet med Ålund (2002), viser Hylland Eriksen (1993) til at etnisitet handler om relasjoner mellom grupper i boken *Små steder – store spørsmål*, hvor han for eksempel skriver:

I dagligtalen brukes ordet ”etnisk gruppe” vanligvis om en minoritetsgruppe med (presumptivt) kulturelt særpreg, og det omfatter grupper i vidt ulike situasjoner, som jødene i New York og yanomamöindianerne i Venezuela og Brasil. Innen antropologien kan ordet ”etnisk gruppe” imidlertid også brukes om

majoritetsbefolkninger, og etnisitet handler således om kontakt mellom grupper hvis respektive medlemmer anser seg som kulturelt forskjellige (Hylland Eriksen 1993, s. 311).

Det er derfor nærliggende å tenke at etnisitet kanskje blir viktigere, hvis de kulturelle forskjellene er store. Og at fenomenet dermed ”skyldes at ulike grupper har levd i isolasjon fra hverandre og derfor har utviklet seg i svært forskjellige retninger” (ibid, s. 311).

Hylland Eriksen viser her til at den antropologiske forskningen om etnisitet snarere viser det motsatte. Ifølge nevnte forfatter, ”har det vist seg at etnisitet ofte har størst betydning i forholdet mellom grupper som står hverandre nær hva språk, skikker og konvensjoner angår” (Hylland Eriksen 1993, s. 311). Etnisitet kan således betraktes som ”sosialt og kulturelt definert; det viser ikke til ”objektive” kulturforskjeller, men til den sosiale kommuniseringen av kulturell forskjell” (ibid, s. 312).

Hylland Eriksen viser til et sentralt poeng, da det ut fra dette perspektivet handler mer om hva som kontekstuellet anses som sosialt relevant, fremfor ”hvilke kulturforskjeller som ”faktisk finnes”” (Hylland Eriksen 1993, s. 312). Et annet sentralt poeng hos Hylland Eriksen, er at konteksten avgjør hvilke kontraster som markeres. Nevnte forfatter skriver følgende: ”Det er nødvendig å markere etniske grenser gjennom å produsere kontraster til de andre (...)” (ibid, s. 312). *Hva skjer i så fall med disse grensene? Opprettholdes de over tid – og kan de eventuelt krysses?* Ifølge Hylland Eriksen, er et skifte av etnisk medlemskap fullt ut mulig. Nevnte forfatter viser her til Barth (1969) og sistnevntes innflytelsesrike bidrag *Ethnic Groups and Boundaries*. Men til tross for at mennesker krysser etniske grenser, opprettholdes de likevel over tid, såfremt de har en sosial relevans (Barth 1969 i Hylland Eriksen 1993). Sentralt innen denne forståelsen, er vektleggingen av kommunikasjonen som skjer i dynamiske, sosiale prosesser. Effekten av en slik tankegang kan være at fokuset flyttes fra egenskaper ved personen eller gruppen over til det relasjonelle aspektet (Hylland Eriksen 1993).

Etnisitet kan både sees som noe statisk og essensialistisk – med vektlegging på ”kulturell kontinuitet med fortid og felleskap basert på opphav”, eller som noe dynamisk og prosessuelt – ”med fokus på sosiale prosesser og som et skiftende, situasjonsbundet fenomen” (Ålund 2002, s. 5, min oversettelse). Etnisitet kan således bli forbundet med kultur, men ifølge Ålund (ibid, s. 3) kan også synet på ”den etniske som bærer av

karakteristiske trekk, som blant annet omfatter rase”, inkluderes i forståelsen når ord som ”etnisk” anvendes. Ifølge sosiologene Dag Østerberg og Fredrik Engelstad har ”samfunnsvitenskapen for lengst forlatt rasebegrepet til fordel for begrepene om etnisitet og etniske grupper, bestemt hovedsakelig ved kulturelle kjennetegn, selv om også hudfarge og kroppstype omfattes” (Østerberg og Engelstad 1995, s. 68). Ålund viser derimot til Stuart Hall og den britiske, akademiske tradisjonen innen kulturstudier som har ”utarbeidet en ny tilnærming, hvor kultur, identitet, etnisitet og rase blir sett på som relatert til hverandre på et komplekst vis” (Ålund 2002, s. 10, min oversettelse). Videre viser hun til at det blir trukket ”paralleller mellom etnisitet og rase, og at den sosiale konstruksjonen av etnisitet (som rase) har kommet i fokus” (Ålund 2002, s. 10, min oversettelse).

2.2.1 Etnisk klassifikasjon og stereotyper

Etnisitet behøver ikke nødvendigvis kun å være et uttrykk for rangering av mennesker ut fra synlige kjennetegn. Det kan også tenkes at det springer ut fra pragmatiske hensyn om å skape sosial orden. Hylland Eriksen (1993, s. 313) definerer etnisk klassifikasjon som ”å skape orden i det sosiale miljøet ved å dele det inn i faste ”typer” av mennesker”. Etnisk klassifikasjon kan således springe ut fra et ønske om å plassere ting eller mennesker på sin ”rette eller rettmessige” plass – for eksempel kvinner som sykepleiere og menn som politi. Uttrykket politimann anvendes ennå, selv om kvinner likeså godt kan tenkes å være bærere av uniformen. Fra filmens verden finner en eksempler på fremstillinger av jøder i gullsmedyrker, italienere som mafioser og asiater som kampsportekspert. Betyr dette at disse folkegruppene er bedre egnet til disse yrkene enn andre? Eller kan det tenkes at det snarere handler om stereotypiske fremstillinger?

Hylland Eriksen (1993) viser til at utgangspunktet for at systemet om sosial klassifikasjon skal være effektivt, er aktørenes tro på eksistensen av avgjørende forskjeller som skiller medlemmer fra en gruppe fra en annen. Videre skriver han følgende:

En klassifikasjon i typer av personer som betoner deres felles egenskaper på bekostning av individuelle særtrekk, er avhengig av stereotyper for å være effektiv. Stereotyper er forenklete beskrivelser av konvensjonelt antatte kulturtrekk ved kategorier av mennesker (Hylland Eriksen 1993, s. 314).

I skrivende stund, rapporteres det i dagspressen om større aksjoner mot romfolket i Frankrike (se for eksempel Aftenposten 25. august 2010, Dagsavisen.no 27. august 2010). Når en for eksempel leser at Frankrikes president, Nicolas Sarkozy, blant annet begrunner aksjoneringen med at dette handler om å bekjempe kriminalitet, kan konsekvensen av de franske myndigheters framferd føre til at en hel gruppe kollektivt beskyldes, dømmes og straffes for kriminelle handlinger som angivelig skal ha blitt begått. Europarlamentet var heller ikke sen med å fordømme Frankrike og kreve umiddelbar stans i myndighetenes pågående utsendelsesaksjoner (Hessevik 2010). Det kan også være på sin plass å nevne at andre europeiske land blir omtalt i samme åndedrag som Frankrike, slik at forholdene for romfolket i Frankrike ikke nødvendigvis kan betraktes som eksepsjonelle (Brekke, Rachline og Heyerdahl 2010).

Jahn Otto Johansen, en for mange kjent skribent, forfatter og tidligere utenrikskorrespondent for NRK, setter kanskje situasjonen litt på spissen når han innledningsvis i kronikken *Beleilige syndebukker* stiller følgende spørsmål: ”Er sigøynerne tvunget til å bli terrorister for at storsamfunnet skal bli oppmerksom på deres problemer?” (Johansen 2010). Poenget til Johansen, slik jeg ser det, er at han med dette innlegget på Aftenposten sin webside blant annet forsøker å formidle at det såkalte ”europeiske sigøyrerproblemet” ikke vil løses ved å gjøre som for eksempel Frankrike; å fordrive romfolket ut av landets grenser. Johansen (2010) viser i nevnte kronikk til andre virkemidler som skolegang, utdanning og innpass på arbeidsmarkedet.

Ifølge Hylland Eriksen, er det ”umulig å si noe generelt om stereotypenes forhold til fakta” (ibid, s. 314). Hylland Eriksen viser videre til at stereotyper ofte inneholder elementer som er moralsk fordømmende. Sagt med litt andre ord, medfører dette at etniske stereotyper kan vise til angivelige, negative karaktertrekk som for eksempel at ”sigøynere er tjuvaktige”.

I en forenklet og kort oppsummering, kan en kanskje si at effekten av stereotyper kan medføre en ideologisk forankret legitimering av etniske grenser som styrker gruppefellesskapet, men samtidig stenger andre ute igjen fra det samme fellesskapet. I tillegg kan stereotyper bidra til å skape sosial orden, ved en kategorisk inndeling av mennesker og typologisk forenkling av variasjonen som finnes der ute.

2.3 Diskriminering

Begrepet diskriminering kan i flere henseende betraktes som et normativt ladet begrep, da det ligger et moralsk element i vurderinger av hva som kan betraktes som legitim eller illegitim diskriminering. Det er derfor ikke helt uproblematisk å anvende begrepet i oppgavens drøftingsdel. I tillegg, kan diskrimineringsbegrepet anses som et mangetydig begrep – og innenfor foreliggende forskning foreligger det ulike innfallsvinklinger til begrepet (se for eksempel Rogstad 2000, Berg og Håpnes 2001, Støren 2002). Det kan derfor være fruktbart med en nærmere gjennomgang av noen ulike perspektiver, før jeg avrunder dette kapitlet med en kort redegjørelse for hvilke perspektiver som vil bli anvendt i de kommende analyser i denne oppgaven.

Rogstad (2000, s. 30) legger til grunn i sin avhandling ”at diskriminering er én av flere faktorer som leder til ulikhet”. Nevnte forsker viser her til Fullinwider (1980), når han innledningsvis i sin omfattende redegjørelse av diskrimineringsbegrepet, peker på at det er problematisk ”å trekke et presist skille mellom ulikhet som skyldes rettmessig behandling og ulikhet som skyldes urettmessig behandling” (Rogstad 2000, s. 30). Ifølge Rogstad, hevder Fullinwider (1980, s. 11, min oversettelse) for eksempel at ”diskriminering – sett i lys av ordbokens betydning – er moralsk nøytral”, da ordet i seg selv verken vitner om en bestemt diskriminering – eller diskriminering generelt – var riktig eller galt. Rogstad (2000) peker her på et sentralt poeng, da det i utvelgelsen av kandidater foretas en nødvendig rangering som fører til at kun én person får jobben. Ifølge Rogstad, ”kan diskriminering i en slik prosess brukes som en nøytral og objektiv benevnelse på seleksjon” (ibid, s. 30).

I andre settinger derimot – for eksempel i tilfeller der en arbeidsgiver foretrekker en såkalt etnisk norsk person fremfor en søker med synlige ikke-norske karakteristika, kan rangeringen kanskje tilskrives diskriminering. Fullt så enkelt blir det kanskje ikke, dersom arbeidsgiveren i neste omgang henviser til at det konkret i denne situasjonen handlet om at den såkalt ”fremmedkulturelle” var ”for dårlig i norsk” (Berg og Molden 2007). Ifølge Berg og Molden (ibid, s. 8), kan det være nærliggende å spørre om det da handler om manglende kvalifikasjoner hos søkeren med synlig minoritetsbakgrunn eller om det er arbeidsgiveren som stiller et ”urimelig krav – og dermed diskriminerer?”

Rogstad har latt seg inspirere av Banton (1994), og skiller mellom illegitime og legitime vurderinger av ”forhold som tillegges vekt på arbeidsmarkedet” (Rogstad 2000, s. 31). Nevnte forsker utdyper nærmere ”at bare forhold som er relevante for å utføre en oppgave, er legitime seleksjonskriterier” (Rogstad 2000, s. 31). Innenfor en slik tenkning, tvinger det seg frem et nytt spørsmål i forlengelsen av det tidligere presenterte spørsmålet til Berg og Molden (2007). Hvilke krav til norskferdigheter regnes som nødvendig for å kunne utføre jobben? Kravet om norskferdigheter kan i et slikt perspektiv knyttes direkte til stillingsinstruksen, og oppfyller således kravet til arbeidsgivere om saklige og legale begrunnede vurderinger, jf. arbeidsmiljølovens § 55a etnisitet (Rogstad i Brochmann, Borchgrevink og Rogstad 2002).

På den annen side, kan effekten likevel forbli den samme for den dette gjelder. Ett av Rogstads kanskje viktigste poeng, slik jeg ser det, er betydningen av å skille mellom ”motive for ulik behandling og ulikhet som konsekvens” (Rogstad 2000, s. 33). Nevnte forfatter viser til at det er nødvendig å både se på bakenforliggende årsaker til hvorfor aktører handler som de gjør, samtidig som en studerer handlinger og konsekvensen av disse (Rogstad 2000). Rogstad, legger her til grunn et slags premiss for å skille diskriminering fra andre forklaringer. Et eksempel på andre forklaringer kan være ulike former for såkalt ”relevant forskjellsbehandling” (Håpnes og Iversen 2000). Disse forklaringene kan også – i noen former – relateres til det som blir betegnet som indirekte diskriminering (Håpnes og Iversen 2000, Rogstad 2000, Berg og Håpnes 2001).

Indirekte diskriminering kan defineres som tilsynelatende nøytrale bestemmelser, betingelser, praksis, handlinger eller unnlatelser som faktisk virker slik at en person stilles dårligere enn andre blir, er blitt eller ville blitt i en tilsvarende situasjon (Øverbye og Hammer 2006, s. 20).

Igjen ser vi at det vises til effekten av en handling i sitatet ovenfor. Rogstad peker på at ”tilsiktet forskjellsbehandling” ikke nødvendigvis behøver å resultere i ulikhet, og på liknende vis kan det ”oppstå ulikhet mellom grupper uten at forskjellsbehandling har vært et siktemål” (Rogstad 2000, s. 33). I et slikt perspektiv, kan Rogstad sine argumenter om å studere sammenhenger mellom motiv, handling og utfall anses som en tvingende nødvendighet for å kunne vurdere om ulikhet eventuelt handler om diskriminering eller om det finnes andre forklaringer.

Den presenterte definisjonen til Øverbye og Hammer (2006) innehar sterke likhetstrekk med ordlyden i *EF-direktivet om likebehandling*, hvor det i artikkel 2 for eksempel står følgende:

1. *I dette direktivet skal prinsippet om likebehandling bety at ingen skal utsettes for direkte eller indirekte diskriminering på grunnlag av rase eller etnisk opprinnelse.*
2. *I henhold til nr. 1*
 - a) *foreligger direkte diskriminering når en person på grunn av rase eller etnisk opprinnelse behandles mindre fordelaktig enn en annen blir, er blitt eller ville blitt behandlet i en tilsvarende situasjon,*
 - b) *foreligger indirekte diskriminering når en bestemmelse, et kriterium eller en praksis som tilsynelatende er nøytral, vil stille personer av en bestemt rase eller etnisk opprinnelse i en ufordelaktig stilling sammenlignet med andre personer, med mindre bestemmelsen, kriteriet eller praksisen er objektivt begrunnet i et rettmessig mål, og midlene for å nå dette målet er hensiktsmessig og nødvendige* (uoffisiell norsk oversettelse av EUs rådsdirektiv 2000/43/EF om likebehandling uavhengig av rase i: *Handlingsplan mot rasisme og diskriminering 2002-2006*, s. 6).

Nevnte EF-direktiv utgjør sammen med et annet av EUs rådsdirektiv om likebehandling i arbeidslivet og et handlingsprogram, noe som omtales som EUs ikke-diskrimineringspakke (*Handlingsplan mot rasisme og diskriminering 2002-2006*). Ifølge regjeringens *Handlingsplan mot rasisme og diskriminering (2002-2006)*, har disse EU-direktivene ”satt en ny europeisk standard når det gjelder nivået for det rettslige vernet mot etnisk diskriminering” (ibid). Lov om forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion eller livssyn trådte i kraft i januar 2006. Ifølge Arbeids- og inkluderingsdepartementets *Endelig rapport om tiltak og gjennomføring av Handlingsplan mot rasisme og diskriminering (2002-2006)*, oppfyller Diskrimineringsloven de framsatte kravene i nevnte EU-direktiver. I tillegg fremgår det av nevnte lovs § 2 at det foreligger en implementering av FNs rasediskrimineringskonvensjon, også kjent som *International Convention on the Elimination of all Forms of Racial Discrimination* med forkortelsen *ICERD*: ”De forente nasjoners internasjonale konvensjon

21. desember 1965 om avskaffelse av alle former for rasediskriminering skal gjelde som norsk lov” (Lov om forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion mv.).

Det kan kanskje være verdt å merke seg at rasebegrepet er fjernet fra straffeloven, og det anvendes heller ikke i diskrimineringsloven (*Handlingsplan for å fremme likestilling og hindre etnisk diskriminering 2009-2012*, s. 10). Det er likevel gjort et unntak, når FNs rasediskrimineringskonvensjon er inkorporert i Diskrimineringsloven (ibid). Ifølge regjeringens *Handlingsplan for å fremme likestilling og hindre etnisk diskriminering (2009-2012)* betyr ikke dét nødvendigvis det samme som at FN støtter raseteorier, da ”FNs rasediskrimineringskonvensjon avviser imidlertid enhver teori om overlegenhet basert på forskjeller mellom raser” (ibid). Det gis følgende definisjoner i Diskrimineringsloven § 4, første, andre og tredje ledd, *Forbud mot diskriminering*:

Direkte og indirekte diskriminering på grunn av etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion eller livssyn er forbudt.

Med direkte diskriminering menes at en handling eller unnlatelse har som formål eller virkning at personer eller foretak på grunnlag som nevnt i første ledd blir behandlet dårligere enn andre blir, er blitt eller ville blitt behandlet i en tilsvarende situasjon.

Med indirekte diskriminering menes enhver tilsynelatende nøytral bestemmelse, betingelse, praksis, handling eller unnlatelse som fører til at personer på grunn av forhold som nevnt i første ledd blir stilt særlig ufordelaktig sammenliknet med andre. Med indirekte diskriminering i arbeidslivet menes enhver tilsynelatende nøytral bestemmelse, betingelse, praksis, handling eller unnlatelse som faktisk virker slik at en arbeidssøker eller arbeidstaker stilles dårligere enn andre arbeidssøkere eller arbeidstakere på grunn av forhold som nevnt i første ledd.

Loven omfatter således både direkte og indirekte diskriminering, og i tillegg er det i § 5 inntatt et forbud mot trakassering og medvirkning til sådan (Lov om forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion mv.). Det juridiske rammeverket kan betraktes som et skritt i riktig retning for å utjevne forskjeller som følge av ulikhet mellom minoritets- og majoritetsbefolkningen. Einar Øverbye og Torild Hammer viser blant annet til det moralske aspektet, når de for eksempel skriver:

Lovregulering i form av påbud og forbud bærer i seg både insentiv – og overtalelseselementer. Den som bryter et forbud, må regne med straff (negative sanksjoner). Negative sanksjoner gir insentiv til å holde seg på den smale sti. Samtidig har påbud og forbud normativ kraft, ved å være retningsgivende for hva som oppfattes som legitimt i samfunnet (Øverbye og Hammer i Hammer og Øverbye (red.) 2006, s. 19).

Diskrimineringsloven kan således betraktes som normgivende, da den gir et samfunnsmessig signal om hva som regnes som akseptabelt og motsatt. Berg og Håpnes (2001) viser til John Wrench (1998) sine studier. Ifølge Berg og Håpnes (2001, s. 13), poengterer Wrench ”at et sterkt juridisk vern mot diskriminering er nødvendig, men ikke tilstrekkelig i kampen mot diskriminering i arbeidslivet”. Wrench begrunner dette blant annet som følgende:

The effect of such legislation is often that racism becomes more subtle, and that indirect, institutional or unintentional discrimination becomes more important. Therefore, as well as laws against discrimination, there also exists a range of social policy initiatives against racism and discrimination at an organisational level, including equal opportunities programmes (Wrench 1998 i Berg og Håpnes 2001, s. 13).

I sitatet ovenfor viser Wrench, slik jeg har forstått det, blant annet til at lovverk som skal forhindre diskriminering kan føre til at rasismen går nye veier og får andre uttrykksformer. Videre peker Wrench på indirekte eller utilsiktet diskriminering, og som han også benevner som institusjonell diskriminering. Ifølge regjeringens *Handlingsplan for å fremme likestilling og hindre etnisk diskriminering 2009-2012*, anvendes sistnevnte begrep gjerne synonymt med begrep som strukturell diskriminering eller systemisk diskriminering. Denne formen for diskriminering kan beskrives som følgende:

Her kommer diskrimineringen til uttrykk gjennom administrativ praksis, organisasjonsformer og strukturer som fungerer som barrierer mot likestilling. Strukturell diskriminering er som oftest skjult og utilsiktet. Denne diskrimineringsformen kjennetegnes ved at mange kan ha problemer med å se at det faktisk er diskriminering (Handlingsplan for å fremme likestilling og hindre etnisk diskriminering 2009-2012, s. 10).

Det kan imidlertid være verdt å merke seg at det ifølge regjeringens *Handlingsplan for å fremme likestilling og hindre etnisk diskriminering 2009-2012*, også kan betraktes som en form for indirekte eller strukturell diskriminering om man behandler alle likt, og dermed ikke tar hensyn til individuelle forutsetninger og behov. Poenget her er at prinsippet om likhet ikke nødvendigvis gir like resultater, og det kan derfor være nødvendig med såkalt positiv særbehandling for å utjevne ulikheter, jf. diskrimineringsloven § 8 *Positiv særbehandling*. Håpnes og Iversen anvender Tordis Borchgrevinks definering, når de skal forklare hva de legger i diskriminering:

Med diskriminering menes manglende muligheter for innpass som skyldes at en blir vurdert ut fra tilskrevne egenskaper basert på forestillinger om etnisitet mer enn at det legges vekt på personlige evner og kvalifikasjoner (Borchgrevink 1996 i Håpnes og Iversen 2000, s. 3).

Definisjonen til Borchgrevink henspiller, slik jeg ser det, på det som gjerne blir beskrevet som direkte diskriminering eller statistisk diskriminering. Denne definisjonen kan kanskje sies å gå enda ett skritt lenger, sammenliknet med tidligere presenterte definisjoner på direkte diskriminering, da den kan betegnes som både konkret og detaljrik. I en ansettelsessituasjon påhviler det arbeidsgiver et lovpålagt ansvar å legge frem en saklig og konkret vurdering av grunnlaget for ansettelsesbeslutningen, dersom en arbeidssøker har mistanke om urettmessig behandling, jf. Diskrimineringsloven § 11 *Arbeidsgivers opplysningsplikt i tilsettingssaker*. Rogstad (2002) har kanskje et poeng, når han skriver at det er et problem at loven kun omhandler søkerens formelle kompetanse, slik at loven ikke hindrer arbeidsgivere i å foreta subjektive vurderinger av søkerne. Ifølge Rogstad, ”er det derfor en fare for at de nye lovbestemmelser har større betydning for de begrunnelsene som gis enn for de beslutningene som fattes” (Rogstad 2002 i Brochmann, Borchgrevink og Rogstad 2002, s. 100).

Ifølge regjeringens *Handlingsplan for å fremme likestilling og hindre etnisk diskriminering (2009-2012)*, er det ikke uvanlig at man i dagligtalen forstår urettmessig forskjellsbehandling som diskriminering. Årsaker til urettmessig forskjellsbehandling kan være alt fra det som karakteriseres som direkte eller statistisk diskriminering, og dette kan ha sitt utspring i fordommer og stereotypiske oppfatninger om vedkommende. Øverbye og Hammer viser til Solem (2001), når de benevner ulike former for stereotypifisering som

”kognitivt basert diskriminering”. Ifølge Øverbye og Hammer, er det minst to grunner til at stereotypiske oppfatninger kan føre til diskriminering:

For det første kan en arbeidsgiver tro at en sosial gruppes ”gjennomsnittlige” ferdigheter er lavere enn det de faktisk er. Alternativt kan arbeidsgiveren undervurdere spredningen rundt gjennomsnittet, det vil si at arbeidsgiveren tror medlemmene av gruppa er mer like enn det de faktisk er – ”alle skjæres over en kam” (Øverbye og Hammer i Hammer og Øverbye (red.) 2006, s. 20).

Sitatet ovenfor viser at stereotypiske oppfatninger i stor grad handler om antakelser. I *Handlingsplan for å fremme likestilling og hindre etnisk diskriminering (2009-2012)*, blir stereotyper nettopp forklart som ”antakelser om egenskaper basert på tilhørighet til en gruppe, ligger til grunn for hvordan man blir behandlet fremfor ens faktiske egenskaper og kvalifikasjoner” (ibid, s. 9). I nevnte handlingsplan påpekes det derimot betydningen av å skille mellom fordommer og diskriminering, da fordommer ikke nødvendigvis behøver å lede til diskriminerende handlinger (ibid). Videre kan en skille mellom saklig forskjellsbehandling og diskriminering, selv om det kanskje i praksis ofte vil vise seg vanskelig å bevise at det foreligger en usaklig forskjellsbehandling når det gjelder for eksempel subjektive vurderinger i ansettelsesbeslutninger.

Et interessant spørsmål i denne sammenhengen kan være hvor høye kravene er til bevisbyrden. I henhold til Diskrimineringsloven § 10 *Bevisbyrde* er det delt bevisbyrde mellom eksempelvis arbeidssøker og arbeidsgiver. I Sverige, er det derimot slik at bevisbyrden tilfaller arbeidsgiver (Berg og Håpnes 2001). Ifølge Berg og Håpnes, ble det også fremmet et forslag om omvendt bevisbyrde i Norge, den gang Arbeidsmiljøloven var gjenstand for endringer. Forslaget gikk derimot ikke igjennom i Stortinget (ibid). Norge kan således sies å ha et svakere rettsvern for arbeidssøkere sammenliknet med nabolandet Sverige (ibid). Offentlige myndigheter har opprettet et felles håndhevingsapparat for Likestillingsloven og Diskrimineringsloven i likestillings- og diskrimineringsombudet som håndhever av lovene, og en likestillings- og diskrimineringsnemnd som kan fatte bindende vedtak (St. meld. nr. 49 2003-2004, s. 102, *Handlingsplan for å fremme likestilling og hindre etnisk diskriminering 2009-2012*, s. 54).

En diskrimineringslovgivning kan medvirke til å redusere utestenging fra viktige samfunnsarenaer som for eksempel arbeids- og boligmarked, og kan således være et viktig juridisk grunnlag for den som utsettes for diskriminering. Det er derimot av betydning at klager fremsettes, slik at lovverket på den måten kan håndheves. Ifølge *European Commission against Racism and Intolerance* som bærer forkortelsen ECRI (heretter anvendt), viste deres fjerde rapport at det er et relativt beskjedent antall klager om såkalt rasediskriminering som er blitt oversendt til likestillings- og diskrimineringsombudet (ibid).

En medvirkende årsak til at så få klager fremsettes, kan for eksempel handle om manglende kjennskap til eksisterende klageinstanser som likestillings- og diskrimineringsombudet (ibid). Videre påpekes det i nevnte rapport at nedleggelsen av Senter mot etnisk diskriminering, også omtalt som SMED, ikke er blitt erstattet med et tilsvarende tilbud om spesialisert rettshjelp til personer utsatt for såkalt rasediskriminering (ibid). Det kan derfor ikke utelukkes at nevnte nedleggelse kan ha medført en mindre spredning av kunnskap ut til utsatte grupper av befolkningen, når det gjelder den juridiske håndteringen av saken.

2.3.1 Avgrensninger

I denne oppgaven legges det til grunn at diskriminering på arbeidsmarkedet kan handle om følgende:

More narrowly, discrimination in employment can be said to occur when migrants or ethnic minorities are accorded inferior treatment in the labour market or in the workplace relative to nationals or whites, despite being comparably qualified in terms of education, experience or other relevant criteria (Wrench, Rea og Uali 1999, s. 8).

Definisjonen til Wrench et al. (ibid) viser til en sammenlikning mellom innvandrere eller etniske minoriteter og øvrig befolkning eller hvite. Det er gjerne snakk om forholdsmessig likhet eller ulikhet, og imellom det som kan karakteriseres som likt mellom minoritet og majoritet finnes kanskje de små nyansene. Eller sagt med litt andre ord; *Blir minoriteter på arbeidsmarkedet stilt overfor andre krav og utfordringer enn andre arbeidssøkere i samme situasjon? Og hvilken betydning har dét å ha en asiatisk eller afrikansk bakgrunn, samtidig*

som en er jobbsøker? I søken etter svar på nevnte spørsmål, er det ikke utenkelig at diskriminering kan være ett av flere funn. Det er derimot viktig å påpeke at diskriminering ikke vil bli betraktet som et premiss for en eventuell avdekking av ulikhet mellom personene jeg har intervjuet, og andre arbeidssøkere eller arbeidstakere i tilsvarende situasjoner.

3. Tidligere forskning

Det foreligger en rekke studier av innvandrere og tilknytning til arbeidslivet i Norge (Berg 1992 og 1994, Djuve og Hagen 1995, Kvitastein, Johansen og Supphellen 1996, Longva og Raaum 1996, Kjelsrud og Sivertsen i Vassenden (red) 1997, Berg 1998, Raaum 1999, Rogstad 2000, Berg og Håpnæs 2002, Støren 2002, Villund 2008). Det foreligger derimot ingen studier som direkte belyser situasjonen for en tilsvarende gruppe personer som i denne oppgaven, nemlig personer med høyere utdanning, hvor alle har innvandret til Norge på ett eller annet tidspunkt, og hvor utenlandsadoptertes situasjon forsøkes belyst i samme studie som innvandreres situasjon på arbeidsmarkedet i Norge.

3.1 Etniske minoriteter på arbeidsmarkedet

Arbeidsmarkedet kan karakteriseres som en sentral velferdsarena i likhet med boligmarkedet og utdanningssystemet. Anne Britt Djuve og Kåre Hagen (1995) undersøkte flyktningers levekår i Oslo, og tok blant annet utgangspunkt i den daværende levekårsforskningen i Norge, i studien som bærer tittelen ”Skaff meg en jobb!”. Ifølge Djuve og Hagen (1995), er velferdsarena som begrep en sentral del av levekårsforskningen, og arena kan kort og godt defineres på følgende måte: ”(...) et sted hvor individuelle ressurser omsettes til velferdsgoder” (Djuve og Hagen 1995, s. 43). Videre viser nevnte forskere til at ”sammenhengen mellom individers ressurser og deres posisjon i ulike velferdsarenaer” er det sentrale fokus, når forskjeller i levekår forsøkes forklart (Djuve og Hagen 1995, s. 43).

Den siste foreliggende levekårsundersøkelsen blant innvandrere i Norge (heretter omtalt som LKI 2005/2006) viser at sysselsettingsprosenten var 57 prosent blant innvandrene, mens den til sammenlikning var 75 prosent i befolkningen (Blom og Henriksen (red), 2008). Det fremkommer videre av foreliggende arbeidstakerstatistikk at andelen arbeidstakere varierer i forhold til kjønn, alder, opprinnelsesland, botid i Norge og konjunktursvingninger (jf SSBs *Registerbasert sysselsettingsstatistikk for innvandrere*, 4. kvartal, 2001 - 2008).

3.1.1 Plassering i arbeidsmarkedet

Tidligere studier viser at innvandrere ser ut til å være overrepresentert i yrker uten krav til utdanning (Djuve og Hagen 1995, Berg 1998 og 2001, Kvitastein et al. 1996, Vassenden (red.) 1997, Rogstad 2000, Blom og Henriksen (red.), 2008). Bjørn Mathisen (i Blom og Henriksen (red.), 2008) presenterer ferske tall i LKI 2005/2006 som dokumenterer at 17 prosent av innvandrerbefolkningen var representert innenfor yrker uten krav til utdanning, mens den tilsvarende prosentandelen i befolkningen var 3 prosent. Videre vises det til ”Standard for yrkesklassifisering”, når det poengteres at dette er ”yrker som består av enkle og rutinepregede oppgaver og som hovedsakelig krever bruk av håndredskap og fysisk innsats” (Blom og Henriksen (red.) 2008). Ifølge LKI 2005/2006, er innvandrere underrepresentert innenfor lederyrker og yrker der det er krav om akademisk- eller høyskoleutdanning (ibid). Nevnte levekårsundersøkelse blant innvandrere viser at kun 15 prosent av innvandrerbefolkningen er representert i slike yrker, i motsetning til befolkningen som helhet hvor hele 51 prosent av arbeidsstyrken har sitt virke (Blom og Henriksen (red.) 2008).

3.1.2 Utdanning

Kjelsrud og Sivertsen undersøkte i 1995 hvilken utdanning innvandrerne har – både de som var i arbeid og de jobbsøkende. Studien viste blant annet følgende:

Blant innvandrerne som var arbeidstakere i mai 1995 hadde 33 prosent en utdanning på universitets- eller høghskolenivå, mens dette gjaldt 27 prosent av de norskfødte arbeidstakerne (Kjelsrud og Sivertsen i Vassenden (red.) 1997) s. 122).

I likhet med Kjelsrud og Sivertsen (ibid) viser LKI 2005/2006 at yrkesfordelingen ikke nødvendigvis gjenspeiler utdanningsnivået, når Mathisen skriver: ”Blant innvandrere med høyere utdanning jobber faktisk nesten 10 prosent i yrker uten krav til utdanning” (Mathisen i: Blom og Henriksen (red.) 1997, s. 79). Til sammenlikning jobber kun 3 prosent i slike yrker i hele befolkningen, dette uavhengig av utdanning, (ibid). Liv Anne Støren (2002) har undersøkt minoriteters kår på arbeidsmarkedet med et særlig fokus på de med høyere utdanning. Statistiske data fra Størens studie føyer seg inn i rekken av studier som viser at:

Prosentandelen arbeidsledige er langt høyere blant ikke-vestlige innvandrere enn blant majoriteten, både i registerdata og ulike spørreskjemadata, og både blant dem med høyere utdanning og arbeidsstyrken generelt (Støren 2002, s. 63).

Ifølge Størens studie, var ledighetsnivået ”samtidig langt lavere blant ikke-vestlige nyutdannede med høyere utdanning to og et halvt år etter eksamen enn blant innvandrere med lavere utdanning” (ibid, s. 63). Støren undersøker nærmere det hun benevner som ”den totale mistilpasningen”, og denne samlebetegnelsen omfatter ”irrelevant arbeid, undersysselsetting og arbeidsledighet” (ibid, s. 181). Resultater av analysene viste at ”effekten av å være ikke-vestlig innvandrer var mindre”, når det gjaldt den totale mistilpasningen, enn når det ble målt i forhold til ”risiko for arbeidsledighet et halvt år etter eksamen” (ibid).

Det som kanskje kan være mer interessant ved Størens studie er at den samtidig viser at det er til dels stor variasjon mellom utdanningsgruppene (ibid). Det fremkom av tallmaterialet i denne studien at ”det særlig var innenfor de ”harde” fagene som naturvitenskap og teknologi at det var en høyere risiko for å være mistilpasset blant ikke-vestlige innvandrere” sammenliknet med ”majoriteten av kandidater i kandidatundersøkelsene 1999-2001” (ibid). Videre fremkom det derimot ingen forskjeller mellom ikke-vestlige innvandrere og majoriteten, når det gjaldt de ”myke” utdanningsgruppene innenfor ”helse, omsorg og utdanning” (ibid). Størens studie fant ingen ting som tydet på ”risiko for å være mistilpasset på arbeidsmarkedet et halvt år etter eksamen” innenfor de sistnevnte fagretninger (ibid).

Resultatene er gjenstand for diskusjon, og kan settes i sammenheng med etterspørselen etter arbeidskraft innenfor sektorer som helse, omsorg og utdanning (Støren 2002, s. 186). Støren påpeker riktig nok at dette funnet til dels er ”det motsatte av hva en kunne forvente”, og begrunner dette med en antakelse om ”kompetansen fra de harde fagene kan være lettere å konvertere til det norske arbeidsmarkedet fordi de er mindre språkavhengige enn de myke fagene” (Støren 2002, s. 190). Hun fortsetter argumentasjonsrekken ved å vise til Hansen (2000 i Støren 2002, s. 190) og skriver at de ”harde” fagene ”har et mer enhetlig teorigrunnlag og en mer enhetlig forskningstradisjon enn de myke fagene”. Avslutningsvis tar Støren høyde for at de som velger en utdanning med sikte på å jobbe innenfor sektorer som helse, omsorg og utdanning kan tenkes å inneha ”spesielt gode

språk- og kulturelle ferdigheter”, og ifølge Støren, kan slike ferdigheter medvirke til en smidigere tilpasning til det norske arbeidsmarkedet (Støren 2002, s. 191).

3.1.3 Godkjenning av medbrakt utdanning

Berg (1998) viser til at det finnes ”et sett med inngangskrav” til arbeidsmarkedet. Ifølge Berg, ”favoriserer disse kravene norske (vestlige) arbeidssøkere, og selv om dette ikke nødvendigvis skjer bevisst medfører dette en diskriminerende praksis” (ibid, s. 20). Nevnte forsker, konkluderer med at ”det er behov for innsats på flere områder samtidig”, og viser til behovet for tiltak både på samfunns- og organisasjonsnivå (ibid). Berg skriver videre:

Det trengs tiltak for å møte den enkelte flyktings individuelle behov – enten det dreier seg om norskopplæring, godkjenning av medbrakt kompetanse eller viderekvalifisering (Berg, 1998, s. 20).

Godkjenning av medbrakt utdanning har lenge vært et satsingsområde for norske myndigheter (Berg 1998, Håpnes, Iversen og Berg 1999, Berg og Håpnes 2002). I 1993, fremla den daværende sittende regjering, også kjent som Brundtland III, en *Handlingsplan for bedre bruk av innvandrernes kompetanse* (i Håpnes et al. 1999). Godkjenning av høyere utdanning ble viet et særlig fokus i handlingsplanen, og SINTEF IFIM foretok en ekstern evaluering, etter oppdrag fra Kommunal- og regionaldepartementet, hvor de blant annet så nærmere på regjeringens tiltakssatsing (Håpnes, et al. 1999).

3.2 Jobbsøkerfasen

Den jobbsøkende står overfor flere utfordringer på vei inn i arbeidsmarkedet. Jobbsøking kan deles inn i to ulike faser, hvor den jobbsøkende forsøker å presentere seg selv for så i neste omgang å bli vurdert som potensiell arbeidstaker i den gjeldende bedrift eller organisasjon. Den første fasen består av å skriftliggjøre sin kompetanse i form av en søknad, og gjerne med en CV som vedlegg. Den andre fasen er selve jobbintervjuet. Kvitastein, Johansen og Supphellen (1996) undersøkte i sin tid på oppdrag fra Kommunal- og arbeidsdepartementet, hvordan norske bedrifter evner å gjøre seg bruk av innvandreres kompetanse. Denne studien resulterte i rapporten *Rekruttering av innvandrere med høyere*

utdanning (Kvitastein et al. 1996). I denne rapporten beskrives jobbintervjuet blant annet som ”en sosial situasjon der søker og personalsjef møtes ansikt til ansikt” (ibid, s. 9).

3.2.1 Kompetanse

Jobbsøkerfasen fordrer ulike former for kompetanse hos den jobbsøkende. Arbeidsgivere etterspør kvalifisert arbeidskraft, og vektlegger inntrykket de fikk av personen i den første fasen som de tar med seg videre til intervjuet (Kvitastein et al. 1996, s. 10). I artikkelen *Kvalifiseringsprogrammer for innvandrere: integreringshjelp eller oppbevaringstiltak?* drøfter Berit Berg (2001) ulike måter å inndele kompetansebegrepet. Forfatteren viser til at kvalifikasjonsbegrepet ”inneholder både en kunnskapsdimensjon og en erfaringsdimensjon” og utdyper dette videre med å vise til at skillet mellom disse to ikke er helt enkelt, da ”(en del) kunnskap over tid internaliseres og blir en del av vår erfaring” (ibid, s. 32). Berg viser videre hvordan en kan trekke opp et skille, når kunnskapsbegrepet knyttes til ”alle former for formalisert utdanning” og erfaring ses som ”noe som tilegnes over tid – i ulike typer naturlige situasjoner” (Berg 2001). Det skilles gjerne mellom formell og uformell kompetanse. I likhet med Berg (2001) viser også Rogstad (2000, s. 103) at kompetanse er et flertydig begrep. Rogstad (ibid) skiller mellom formell og uformell kompetanse, og innholdsmessig utdypes disse to begrepene forholdsvis likt av Berg (2001) og Rogstad (2000). *Formell kompetanse* består, ifølge Rogstad, ”i hovedsak av en persons dokumenterbare utdanning og arbeidserfaring” (ibid, s. 103).

Uformell kompetanse er derimot vanskeligere å gripe. Rogstad omtaler dette som ”kunnskap basert på erfaring og samhandling”, og den kan ifølge samme forfatter ”ikke reflekteres i entydige og lett målbare størrelser” (ibid). Berg (2001) viser til at den uformelle kompetansen først og fremst gjør seg gjeldende i praksis. Videre skriver nevnte forfatter følgende: ”Den kommer til uttrykk som *realkompetanse* og/eller som ulike former for *sosial kompetanse*” (ibid, s. 33). Sosial kompetanse kan i en arbeidslivssammenheng være å praktisere de til enhver tid eksisterende normer og regler på det aktuelle stedet, og som gjerne opptrer som uskrevede regler. Rogstad gir et eksempel på uformell kompetanse, og viser til at dette kan være ”innforstått kjennskap til ”hvordan vi gjør det her”” (Rogstad 2000, s. 103). Ifølge Rogstad, er dette ”forhold som sjelden tematiseres, men som likevel er avgjørende for likeverdig deltakelse” (ibid).

Jon Rogstad (2000) sin casestudie av fire bedrifter i Norge, kan kanskje illustrere noen av de utfordringene en person med minoritetsbakgrunn møter på arbeidsmarkedet. Denne studien viste at "arbeidsgiverne la forholdsvis liten vekt på formell kompetanse" (ibid, s. 105). Ifølge Rogstad, handlet dette dels om hvilke jobber som de fire utvalgte bedriftene tilbød, og "dels at andre og mer uformelle ferdigheter ble tillagt stor vekt" (ibid). Det som kanskje kan være interessant å merke seg, er at det i denne studien fremgikk at flere av informantene med synlig minoritetsbakgrunn jobbet i en annen bransje enn det deres utdanning skulle tilsi (ibid). Videre var det flere blant informantene som "jobbet på det laveste nivået i bedriften", dette til tross for høy utdanning (ibid). Men dette gjaldt ikke i samtlige av de fire bedriftene, da det også viste seg å være "en viss variasjon" både når det gjaldt relevant utdanning, arbeidserfaring og avansering innad i bedriften (ibid). Hovedregelen, var derimot "at ansatte med synlig minoritetsbakgrunn hadde jobber med få muligheter for avansement" (Rogstad 2000, s. 105).

LKI 2005/2006 presenterer, slik som tidligere vist, tall som viser et sammenfallende resultat med undersøkelsen til Rogstad (2000). Yrke er ikke nødvendigvis knyttet til utdanningsnivå (Blom og Henriksen (red) 2008, Rogstad 2000). Men når det er sagt så gjelder ikke dette kun minoriteter på arbeidsmarkedet, da det ikke nødvendigvis er slik at alle andre arbeidstakere har et yrke som er relevant for sin utdanning. Studien til Rogstad (2000), viste at formell kompetanse innvirket i mindre grad på en ansettelse. Uformell kompetanse ble derimot, vektlagt i langt større grad i utvelgelsen "mellom norske søkere og søkere med minoritetsbakgrunn" (ibid, s. 106). Betydningen av norskkunnskaper og sosiale, kommunikative ferdigheter, og som av Rogstad blir betegnet som "vage", utpekte seg som viktige momenter for en arbeidsgiver (ibid).

3.2.2 Språk

Språklig kompetanse handler både om det verbale og ikke-verbale. Det handler i stor grad om å gjøre seg forstått og forstå eller sagt på en litt enklere måte; det handler om kommunikasjon. Berg (2001) viser til at norskopplæring er "en sentral del av kvalifiseringen for innvandrere", men dog ikke den eneste, da kvalifisering i denne sammenhengen handler om å øke kunnskaper og ferdigheter, og dermed sjansene for å komme inn på arbeidsmarkedet.

Rogstad (2000) viser til at foreliggende forskning er uklar når det gjelder hvor stor betydning norskferdigheter har for innvandrere og deltakelse i arbeidslivet. Han viser her til Blom og Ritland (i Rogstad 2000, s. 107), hvor det hevdes, ifølge Rogstad, at ”norsk språk er vesentlig”. Videre viser Rogstad (ibid) til Djuve og Hagen (1995) sin studie som et eksempel på det motsatte. Djuve og Hagen spør om det er slik at ”flyktninger stenges ute fra arbeid fordi de har dårlige norskkunnskaper, eller er det andre faktorer som er vel så viktige?” (Djuve og Hagen 1995, s. 155). I denne studien fremkommer det derimot at ”nasjonstilhørighet betyr mer enn alle de andre kjennetegnene ved personene” (ibid, s. 157). Rogstad (2000) viser derimot til to forhold som kan kritiseres i denne studien. Det første forholdet handler om bearbeidingen av de statistiske data, uten at han nærmere konkretiserer hva det her siktes til (ibid). Det andre forholdet omhandler begrensninger knyttet til den spesielle gruppen Djuve og Hagen (1995) studerer, da studien kun konsentrerer seg om bosatte flyktninger i Oslo.

Botid, eller hvor lenge en person har oppholdt seg i Norge, kan være av betydning for vedkommendes norskkunnskaper. Liv Anne Støren (2002) viser til en rekke ulike undersøkelser i rapporten: *De første årene av karrieren – Forskjeller og likheter mellom minoritet og majoritet med høyere utdanning*. Hun viser blant annet til Coppel, Dumont og Visco (2001) når hun skriver følgende:

I de fleste OECD-land har innvandrere høyere ledighet enn majoritetsbefolkningen, men dette varierer med hvor lenge innvandrerne har bodd i det nye landet, samt med deres utdanningsnivå (Coppel et al. 2001 i Støren 2002, s.28).

Det er kanskje ikke dermed sagt at botid og bedre norskferdigheter alene representerer en sikrere vei inn på arbeidsmarkedet. Støren problematiserer betydningen av språkferdigheter, og viser til at samtlige respondenter i denne studien hadde avlagt eksamen ved universitet eller høyskole i Norge, hvor undervisningen foregikk på norsk, og dernest at samtlige respondenter hadde vært i Norge i mange år på intervjudtidspunktet (ibid). Men når det er sagt så inkluderte ikke denne studien språkferdigheter som en kontrollvariabel i analysene (Støren 2002). Størens konklusjon må derfor ses i lys av at det ikke ble kontrollert for variabelen språkferdigheter. Studien konkluderer med at ”de ikke-vestlige innvandrerne opplever relativt stor arbeidsledighetsrisiko i starten av sin karriere

på grunn av statistisk eller annen form for diskriminering” (Støren 2002, s. 184). Kristin Henriksen (1997) viser kanskje til et viktig poeng, når hun skriver følgende: ”Viktigere for språkbeherskelsen er deltakelse i arbeidslivet (...)” (Henriksen i Blom og Henriksen (red) 1997, s. 107). Denne levekårsstudien viser at lang botid i Norge ikke nødvendigvis alene gir en positiv effekt, når det gjelder enkelte innvandrers grupperes ferdigheter i norsk (ibid).

Jon Rogstad (2000) klargjør språkbetegnelsen ytterligere, når han i likhet med Berit Berg (2001), viser til at språklig kompetanse ikke nødvendigvis kun handler om å beherske grammatisk korrekt norsk – skriftlig så vel som muntlig – da det like gjerne handler om kulturell kompetanse.

3.2.3 Kultur

Kulturell kompetanse blir gjerne anvendt for å beskrive kommunikative ferdigheter (Rogstad 2000). Rogstad (ibid, s. 108) omtaler kulturell kompetanse som ”avgjørende for forståelse av sosiale situasjoner og relasjoner”. Her vektlegger Rogstad (ibid) det sosiale aspektet kanskje mer enn det ”kulturelle”, slik at en istedenfor ”kulturmøter” kanskje snarere tenker på møter mellom individer. Berg (2001, s. 33) viser til at det kan diskuteres om ”hvor vidt dette handler om noe ”kulturelt” eller om det i første rekke dreier seg om varianter av utfordringer knyttet til den sosiale dimensjonen”. Og hun sier videre:

Problemet med å fortolke ting som ”kulturelt” er at vi tenker på møter mellom mennesker som møter mellom kulturer. Men folk er folk – og må møtes som individer (Berg 2001, s 33).

Gullestad (2002, s. 120) viser til at ”det har skjedd en markant endring av samfunnsfagenes kulturforståelse” i løpet av de siste ti-tyve årene. ”Endringen oppsummeres ofte som en overgang fra å se kultur som enheter til å sette relasjoner og prosesser i fokus – fra et essensialistisk til et prosessuelt kulturbegrep” (Gullestad 2002, s. 120).

Kultur er et vidt begrep å definere, og Thomas Hylland Eriksen viser til mulige avgrensninger i essayet ”*Det mangfoldige ordet kultur*”, hvor han belyser begrepet fra både et samfunns- og individnivå. Hylland Eriksen støtter seg til den engelske antropologen Edward Tylors oppfatninger om at ”mennesket skaffer seg sine kulturelle ferdigheter som medlem av et samfunn” (Hylland Eriksen i Brinkmann og Eriksen 1996, s.

17). Hylland Eriksen kan kanskje sies å vektlegge sosialiseringsaspektet når han konkluderer med at kultur er "samfunnsmessig" forankret (ibid). Ifølge samme forfatter anvendes kulturbegrepet i stor grad "som et synonym for begrepet samfunn", når det snakkes om "fremmede kulturer", og viser videre til at begrepet anvendes på en annen måte når det snakkes om "bedriftskultur og kvinnekultur" (Hylland Eriksen i Brinkmann og Eriksen 1996, s. 17). Hylland Eriksen skriver følgende om sistnevnte anvendelse av kulturbegrepet: "Da kan det snarere virke som om det finnes mange kulturer i et samfunn" (Hylland Eriksen i Brinkmann og Eriksen 1996, s. 17).

Gullestad (2002) viser til at det kan betraktes som en myte at Norge var et homogent samfunn inntil det som blir kalt den nye innvandringen fra slutten av sekstitallet. Dette forklarer forfatteren med at tidligere innvandringer blir usynliggjort, samt viser til den multietniske sammensetningen i befolkningen for øvrig, og da spesielt i "Nord- Norge med samer, kvener og etniske nordmenn", og nevner videre "norske jøder, sigøynere og tatere" (Gullestad 2002, s. 67). Et av poengene til Gullestad her, er at etableringen av slike forestillinger om "homogenitet" kan bidra til å skape et markert skille mellom de som Gullestad betegner som "oss" og de hun betegner som "de fremmede" i denne sammenhengen.

Innenfor ett og samme samfunn som består av samfunnsmedlemmer finnes enkeltindividet. Hylland Eriksen skriver at "det kan være store kulturelle variasjoner mellom medlemmene i ett og samme samfunn" (Hylland Eriksen 1996, s. 17). Videre viser nevnte forfatter til at det går "en viktig grenseoppgang mellom kultur og individ" (ibid). Dette begrunner Hylland Eriksen blant annet med den kompleksiteten som kan sies å prege moderne storsamfunn, og viser til "forskjeller i hva man har lært og hvordan man ser på verden" (Hylland Eriksen, 1996, s. 19). Hylland Eriksen viser videre til noe av den kompleksiteten når han påpeker at det i tillegg til fremveksten av det såkalte moderne samfunn også har skjedd populasjonsmessige endringer som gjør "at det kan være vanskelig å si at nordmenn har samme kultur" (Hylland Eriksen 1996, s. 19). Videre kan en kanskje si at Hylland Eriksen forsøker å problematisere en forståelse av innvandrere som en ensartet homogen gruppe, når han omtaler det som "upresist å snakke om innvandrerkultur", og viser til at "det eneste de har til felles er at de ikke er født i Norge og har et utseende som gjør at de på forskjellige måter ser ikke-norske ut" (Hylland Eriksen 1996, s. 19).

Men samtidig som kulturen skaper fellesskap, skiller den gruppen som har fellesskapet ut fra andre grupper. Kulturen er også et middel til å holde mennesker med en annen kultur ute fra fellesskapet i en gruppe. Bevisst eller ubevisst utvikler medlemmer av en gruppe kjennetegn som gjør at de som ikke oppviser kjennetegnet, blir stengt ute (Saugstad 1993, s. 15).

Det handler om individet i samfunnet, og dets kjennskap til uformelle normer og regler. Videre kan en kanskje si at det også handler om arbeidssøkeren og den aktuelle bransjen i arbeidsmarkedet. Det er grunn til å tro at arbeidsmarkedssituasjonen for arbeidssøkere kan svinge i takt med etterspørselen etter arbeidskraft, varer og tjenester. Støren (2002) viser til at arbeidsmarkedssituasjonen på det tidspunktet vedkommende er klar til å tre inn på arbeidsmarkedet i tilflyttingslandet, ofte anses som en viktig forklaringsfaktor for innvandreres arbeidsmarkedssituasjon. Dette vil ikke bli gått nærmere inn på her, men nevnes kun som én mulig forklaring.

3.3 Hva sier adopsjonsforskningen?

Utenlandsadopterte fremgår ikke som en egen gruppe i offentlig statistikk om innvandrere (Botvar 1999). Videre er det blitt forsket lite på voksne adopterte, da det meste av foreliggende forskning er konsentrert rundt adoptivfamilien og barnet (Dalen og Sætersdal 1992, Botvar 1995, Sætersdal og Dalen 1999). Monica Dalen og Barbro Sætersdal kan kanskje sies å være blant de viktigste bidragsyterne omkring forskning på dette feltet i Norge, og i 1992 forelå deres doktoravhandling om *Utenlandsadopterte barn i Norge*. Dalen og Sætersdal (1992) forsøker i denne avhandlingen å belyse utenlandsadoptertes oppvekstvilkår i Norge med utgangspunkt i tre utvalgte faser i et barns utviklingsforløp. Den siste utvalgte fasen til nevnte forskere er ungdomsperioden, hvor søken etter egen identitet står sentralt (ibid). Når det gjelder adoptivbarnas forhold til utseende, viser Dalen og Sætersdal for eksempel til følgende:

Utseendet er den etniske markøren som fra første stund skiller adoptivbarn fra deres egen familie, og som senere plasserer dem i kategorien "fremmede" – som innvandrere eller utlendinger. Andre markører som ellers kjennetegner etniske minoriteter som språk og aksent, kroppsspråk, klesdrakt, kulturelle normer for

oppførsel osv., vil ikke være forskjellige fra adoptivfamilien eller de norske omgivelsene (Dalen og Sætersdal 1992, s. 220).

Det fremkommer av analysene av datamaterialet i nevnte forskningsstudie at det kan se ut for at det ikke er utseendet i seg selv som er problematisk å håndtere for de adopterte (Dalen og Sætersdal 1992). Ifølge Dalen og Sætersdal (ibid) handler det snarere om at de utseendemessig skiller seg ut fra familie, søsken, slekt og venner, og plasserer dem sammen med grupper som innvandrere og flyktninger – grupper de ikke identifiserer seg med. Nevnte forskere skriver: ”Utseendet blir den synlige markøren som stempler dem som ”annerledes”” (Dalen og Sætersdal 1992, s. 229). Bildet som skisseres av de utenlandsadopterte ungdommene i denne studien, viser at de intervjuede samlet sett har et komplisert og sammensatt forhold både til ”sin egen etniske gruppe i Norge og til andre innvandrere” (ibid, s. 238). Dalen og Sætersdal beskriver dette for eksempel på følgende vis:

De fleste av de intervjuede ungdommene gir, på ulike vis og mer eller mindre fordekt, uttrykk for at de ønsker å markere en avstand mellom seg selv og de vietnamesiske båtflyktningene. Denne avstandsmarkeringen kan være fysisk. De holder seg bevisst på avstand fra båtflyktningene i skolegården, på bussen, i sosiale sammenkomster og på offentlige steder (Dalen og Sætersdal 1992, s. 239).

Nevnte forskere viser også til at avstandsmarkeringen kan være psykologisk, da ”ungdommene avviser interessefellesskap med flyktninger” (ibid, s. 239). Det fremgår derimot ikke av dette forskningsmaterialet om de intervjuede opplever et ”skjebnefellesskap” med andre adoptivbarn eller med flyktninger og innvandrere (ibid, s. 245). Dalen og Sætersdal (1992) har kanskje et viktig poeng, når de viser til at innvandrere, flyktninger og adoptivbarn blir betraktet som lavstatusgrupper både av andre, og kanskje også av adoptivbarna selv, slik at det kan være vanskelig med en direkte erkjennelse av tilhørighet.

På begynnelsen av 1990- tallet undersøkte Pål Ketil Botvar og Diaforsk blant annet adoptertes levekår, og i 1995 utkom resultater fra denne undersøkelsen i rapporten ”*Når øst møter vest... En undersøkelse blant adopterte fra Korea, India og Thailand*” (Botvar 1995). I deres utvalg av informanter, finnes det forskningsmateriale blant annet fra aldersgruppen 17-24 år, hvorav de fleste var adoptert fra Sør-Korea (ibid). Det gjør denne

forskningsrapporten litt mer interessant for denne oppgaven, sammenliknet med den tidligere presenterte avhandlingen til Dalen og Sætersdal (1992) som hovedsakelig konsentrerte seg om adoptivforeldrene og barnet. I likhet med Dalen og Sætersdal (1992), undersøkte også Botvar (1995) hvordan de adopterte forholdt seg til innvandrere og asylsøkere. Funn i undersøkelsen til Botvar (ibid) avviker ikke fra de funn gjort av Dalen og Sætersdal (1992), da flertallet av de utenlandsadopterte rapporterte at de ikke identifiserer seg med innvandrere. Det som derimot kan være interessant å merke seg med denne undersøkelsen, er at blant dette utvalget fremkom det indikasjoner på at en større andel av de utenlandsadopterte som ser på seg selv som en slags innvandrer, rapporterer at de har blitt utsatt for diskriminering og "har følt seg utenfor og annerledes" (Botvar 1995, s. 115-116). Dette i motsetning til de som i dette utvalget rapporterer at de "ikke identifiserer seg med innvandrere", da de forteller om få slike negative hendelser (ibid, s. 116). Botvar fremsetter en hypotese, hvor han relaterer skeptiske holdninger til innvandrere til et behov hos den adopterte for å avgrense seg til innvandrergrupper (ibid). Botvar viser her til faren for stigmatisering, og utdyper videre:

Utenlandsadopsjon er en spesiell form for innvandring. De adopterte identifiserer seg med norsk kultur, men kan likevel bli tatt for å være en "unorsk" innvandrer. I et slikt lys kan vi forstå de noe ambivalente holdningene som kommer til uttrykk (Botvar 1995, s. 114).

Et par år etter utgivelsen av rapporten, "Når øst møter vest..." (Botvar 1995), kom rapporten *Meget er forskjellig, men det er utenpå...?* (Botvar 1999). Denne rapporten inngår i et større prosjekt om utenlandsadopsjon, og består av i alt fem rapporter (ibid). Konklusjonene i sistnevnte rapport avviker ikke fra tidligere funn, da det også i denne rapporten vises til at det kan foreligge en sammenheng mellom opplevd mobbing og diskriminering og graden av tilknytning til det norske samfunnet (ibid). Botvar skriver for eksempel følgende om diskriminering:

Adopterte i vårt materiale nevner at de har opplevd å bli nektet adgang til restauranter og diskoteker. Enkelte har også opplevd å bli avvist eller diskriminert i arbeidslivet på grunn av utseendet sitt. De fleste episodene handler imidlertid om krenkende uttalelser fra ukjente mennesker på gaten, i butikker eller på steder hvor mange folk samles (Botvar 1999, s. 72).

Dette er altså skrevet sju år før Diskrimineringsloven kom. I regjeringens *Handlingsplan for å fremme likestilling og hindre etnisk diskriminering (2009-2012)* vises det til at personer med minoritetsbakgrunn er utsatt for diskriminering. Videre vises det til følgende:

Andre grupper, som for eksempel norskfødte med innvandrereforeldre, adopterte eller personer med en utenlandsfødt forelder, kan utsettes for de samme fordommer og diskriminering som innvandrere, ofte på grunn av sin hudfarge (ibid, s. 5).

I en jobbsøkersituasjon, er det ikke utenkelig at en kandidat med adopsjonsbakgrunn kan oppleve å bli plassert ut fra utseendet som tilhørende en såkalt innvandrerggruppe. Men når det er sagt så er det ikke bare majoritetsbefolkningen som diskriminerer, da fordommer, skepsis, fremmedfrykt og diskriminering også kan forekomme innad blant ulike minoritetsgrupper, på tvers av ulike minoritetsgrupper og projiseres mot majoritetsbefolkningen (*Handlingsplan for å fremme likestilling og hindre etnisk diskriminering 2009-2012*).

Botvar (1995) sin undersøkelse viste at en større andel utenlandsadopterte ungdommer tar sikte på en høyere, akademisk utdanning enn ungdom flest (ibid, s. 143). Videre fremkommer det i denne undersøkelsen at det er velferdsyrkene med sitt tre-årige høyskoleforløp de fleste tar sikte på (ibid). Ifølge Botvar (1995), er det i tillegg relativt mange blant de utenlandsadopterte som sikter seg inn mot en yrkesutdanning. Dette bekreftes i den andre undersøkelsen Botvar foretok, hvor de for eksempel skriver følgende om valg av utdanning: "Utenlandsadopterte søker i større grad enn ungdom flest til yrkesfaglig utdanning" (Botvar 1999, s. 52). Videre viser denne undersøkelsen at det ikke forholder seg slik at størsteparten av de utenlandsadopterte "tar sikte på en *lang* akademisk utdanning" (ibid). Riktignok, vises det til at "adopterte fra Korea ofte skiller seg ut i forhold til andre utenlandsadopterte når det gjelder skole og utdanning (ibid). Botvar (1999) refererer her til undersøkelsen fra 1995, og hvor det ifølge nevnte forsker fremgikk at mange av de adopterte fra Korea "blir værende lenge i utdanningssystemet".

Det må imidlertid påpekes at begge undersøkelsene til Botvar (1995, 1999) er hovedsakelig konsentrert rundt den adoptertes fremtidsplaner, hva angår utdanning og eventuelt fremtidig yrke. I dette kan det ligge et stort usikkerhetsmoment, da det er

vanskelig å si på forhånd om fremtidige utdannings- og karriereplaner vil bli realisert eller ikke. Så vidt jeg vet, foreligger det ikke forskning, hvor det fremkommer hvilke utdannings- og karriereveier som voksne utenlandsadopterte faktisk har valgt. Videre foreligger det heller ikke såkalt arbeidslivsforskning omkring voksne utenlandsadopterte, spesielt.

3.3.1 Identitet og etnisitet i et interaksjonistisk perspektiv

Det foreligger derimot flere forskningsbidrag som tar for seg tematikken adopterte og identitet og adoptertes forhold til egen etnisitet (Dalen og Sætersdal 1992, Botvar 1999, Brottveit 1999, Sætersdal og Dalen 1999, Nilson 2005, Næss 2008). Blant de mest innholdsrike bidragene innenfor nevnte tema, finner vi rapporten: *Jeg ville ikke skille meg ut! Identitetsutvikling, ekstern kategorisering og etnisk identitet hos utenlandsadopterte fra Colombia og Korea*. Ånund Brottveit tar i denne rapporten utgangspunkt i en forståelse ”av at etnisk identitet hos utenlandsadopterte må betraktes innenfor en generell teori om sosial identitet” (Brottveit 1999, s. 19). Brottveit velger således en sosiologisk eller antropologisk tilnærming, hvor han her viser til antropologen Richard Jenkins og hans utarbeidede modell for sosial identitet. Ifølge Brottveit, kan studier rundt identitet ”plasseres innenfor to hovedakser”: På den ene siden må en studere det individuelle i sammenheng med det kollektive, og på den andre akse se nærmere på det interne i sammenheng med det eksterne (Brottveit 1999, s. 13).

Jenkins (1994) er, ifølge Brottveit (1999), ”mer opptatt av sosial identitet og hvordan denne dannes i samspill med omgivelsene, enn av hvordan *jeg-et* og den *personlige identiteten* utvikles gjennom indre psykologiske prosesser” (Brottveit 1999, s. 13). Når Brottveit her støtter seg til Jenkins, og legger til grunn en sosial interaksjonistisk forståelse, kan det være naturlig å nevne filosofen George Herbert Mead (1863-1931) og hans velkjente bidrag: *Mind, Self and Society. From the standpoint of a social behaviorist* (Mead 1934). Brottveit viser nettopp til Mead (ibid) og sistnevntes syn på at selvbildet ”er sosialt konstituert gjennom interaksjonen med betydningsfulle andre” (Mead 1976 [1934] i: Brottveit 1999, s. 14). Sagt med litt andre ord; handler det om hvordan individet oppfatter seg selv – i en relasjon til andre – i en gitt situasjon. Relevansen av slike teoretiske perspektiver, begrunnes for eksempel slik av Brottveit:

Andres inntrykk av meg står i et nært (vanligvis) forhold til mitt eget selvbylde, og kan betegnes som ekstern identifisering. Det vil alltid være en viss spenning mellom selvbylde og andres inntrykk, mellom den personen jeg føler meg som, eller som jeg vil at andre skal anerkjenne meg som, og den personen jeg blir oppfattet som. Disse to aspektene inngår i min sosiale identitet (Brottveit 1999, s. 14-15).

Brottveit presiserer i denne sammenheng at begrepet ”personlig identitet er en del av den sosiale identiteten” (ibid, s. 15), slik han anvender sistnevnte begrep i sin studie. Videre viser han til at mens den sosiale identiteten kan være sammensatt og variere med konteksten, forutsettes det at den personlige identiteten normalt sett ikke blir vesentlig påvirket av konteksten vi befinner oss i (ibid). Et sentralt poeng i denne sammenhengen, kan være det Brottveit (1999) videre peker på:

Personlig identitet kan imidlertid stå i motsetning til andres inntrykk. Min personlige identitet kan komme i konflikt med eksterne identifiseringer av meg (ibid, s. 15).

Brottveit gjør det hele enda litt mer interessant ved å flytte ovennevnte motsetningsforhold over på gruppenivå, og viser således til at det da handler om ”en konflikt mellom en selvtilskreven gruppeidentifikasjon og en ekstern kategorisering”. I lys av denne forståelsen blir sosial identitet og gruppeidentitet avgjørende for samhandlingen mellom individer internt i en gruppe og eksternt til individer i andre grupper. Brottveit viser her til det relasjonelle aspektet: ”Identitet og identitetsdannelse er nært forbundet med utvikling av relasjoner til andre, de er nærmest hverandres forutsetninger” (ibid).

Det kan kanskje være verdt å merke seg at innen studier av utenlandsadopterte, kombineres gjerne forskning og begreper fra blant annet studier av minoriteter (Brottveit 1999, s. 15). Dette kan vise seg interessant for denne masteroppgaven, hvor jeg både ser på gruppene hver for seg og samlet. Både utenlandsadopterte og minoriteter har det til felles at de opprinnelig kommer fra et annet land – slik at sånn sett kan en anta at foreliggende forskning kan være overførbart mellom disse to gruppene. Undersøkelsen til Brottveit (1999, s. 83) indikerer derimot at når det gjelder identitetsdannelsen hos utenlandsadopterte, avviker denne fra ”lineære utviklingsmodeller for etnisk identitet utviklet gjennom forskning på etniske minoriteter” (Phinney 1990 i: Brottveit 1999, s. 83).

Datamaterialet i nevnte undersøkelse gjenspeiler ikke et tydelig mønster hos de utenlandsadopterte, men snarere en spredning og stor variasjon når det gjelder etnisk identitet (Brottveit 1999). Variasjonen gjelder både i forhold til tidspunkt for refleksjoner og utløsende faktorer i forhold til etnisk utseende, grad av identifisering med en opprinnelig etnisk gruppe – enten det være seg den en ble skilt fra ved adopsjon – eller minoriteter i Norge. Videre fremkommer det av denne undersøkelsen at for veldig mange kan det virke som om etnisk identitet ikke er noe de har vært opptatt av:

Det kan imidlertid virke som om det for mange også kan være en like god grunn til å la denne tematikken hvile. Man har nok, med de utfordringene som allerede er der, og som er felles for alle unge (Brottveit 1999, s. 83).

Det kan ligge et faremoment i det å forske på adopterte som en egen gruppe, hvor en i verste fall kan risikere å bite seg selv i halen og tilføye stereotypiske oppfatninger, når det nettopp er disse en vil til livs. Poenget her, er at undersøkelsen til Brottveit (ibid) viser at det er store individuelle forskjeller blant de utenlandsadopterte, slik at her finnes det ikke noe fasitsvar. Brottveit (ibid, s. 44) viser i sin rapport at han er fullstendig klar over at hans forskning, og tilsvarende forskning på adopterte som en egen utskilt gruppe, kan virke provoserende for de som er gjenstand for forskningen. Tilsvarende refleksjoner finner en i avhandlingen til Dalen og Sætersdal som viser til at det ligger en potensiell fare forbundet med det å formidle forskningsresultater om en gruppe som for eksempel betegnes som en synlig minoritet av nevnte forskere.

Bildet som blir formidlet gjennom en forskningsrapport, kan hefte ved enkeltmennesker og stemple dem for lang tid, også etter at forholdene for lengst har endret seg (Dalen og Sætersdal 1992, s. 71).

I tillegg til erkjennelsen i sitatet ovenfor, viser Dalen og Sætersdal (ibid, s. 72) til at ”frykten for å såre eller stigmatisere informantene eller skade ”saken”” også impliserte et overordnet metodisk problem. Forskerne viser således til en annen side av samme sak: ”Risikoen for selvsensur i kommunisering av eventuelle negative funn var åpenbar” (ibid). Geir Follevåg (2006) viser blant annet til forskere som Dalen og Sætersdal i sin doktorgradsavhandling i filosofi, *Biologosentrisme. Om litterære framstillinger av adopsjon, spesielt Kong Oidipus og Mansfield Park*. Follevåg (ibid) retter et kritisk blikk på ett rådende syn på adopsjon og adopterte, og tar her hovedsakelig utgangspunkt i boken

”Hvem er jeg?” Adopsjon. Identitet. Etnisitet (Sætersdal og Dalen 1999). Han skriver for eksempel:

Perspektivet til Dalen og Sætersdal er biologosentrisk fordi dei i sin karakteristikk av adopterte ikkje fokuserer på relasjonen til ein nærverande adoptivfamilie, men den fråverande biologiske familien (Follevåg 2006, s. 32).

Poenget til Follevåg (ibid) kommer kanskje enda tydeligere frem i boken *Adoptert identitet*, hvor han skriver for eksempel:

Dei har ikkje tatt til seg eksistensielle innsikter i nyare tenking kring temaet identitet. Dei skjønar ikkje at identitet er noko langt meir vidtrekkjande og komplisert enn spørsmålet om kven som er far og mor. Dette er ein infantil og tabloid tankegang i VG, Dagbladet og FrP si ånd. Desse forskarane seier det same som nynazistar og rasistar: Biologi er viktigare enn menneskelege eigenskapar. Sætersdal og Dalen bør vere klar over at i den ukritiske vektleggjinga av biologi når det gjeld eit menneske sin identitet, så ligg det ein kime til ideologiar som ein bør sky unna, spesielt om ein vil kalle seg seriøs forskar. SætersDalen si biologifiksering er på enkelte måtar farlegare enn sjølverklært rasisme, fordi den er så skjult og så inngrodd i samfunnet si tenking at ein ikkje reflekterer over det (Follevåg 2002, s. 32).

Follevåg (ibid) har kanskje et poeng, når han viser til at Sætersdal og Dalen (1999) tenderer til å trekke inn adopsjonsfaktoren, når de beskriver adoptertes forhold til identitet. I boken ”Hvem er jeg?” Adopsjon. Identitet. Etnisitet, skriver de for eksempel:

Forskjellen mellom hvordan de adopterte definerer seg selv, og hvordan omverdenen ser på dem, er stor. Det ser ut til å være hovedproblemet for mange av dem. Dersom de kunne finne fram til en forståelse av sin livssituasjon som minsket denne avstanden, ville deres liv bli enklere.

På vesentlige punkter skiller de utenlandsadopterte seg både fra norskfødte ungdommer og innvandrerungdom. De har et mer definitivt brudd i sin livshistorie enn de fleste innvandrerungdommer har. De har foretatt en lang kultur- og klassereise, og de har ikke returbillett. De vokser ikke opp som

innvandrerbarn i et tospråklig språkmiljø i kontakt med biologisk familie, slekt og venner i hjemlandene (Sætersdal og Dalen 1999, s. 157).

Sætersdal og Dalen (ibid) er kanskje ikke helt entydig fokusert på det biologiske aspektet, da de i begynnelsen av sitatet ovenfor viser til at det en kan benevne som ekstern kategorisering ser ut til å være problemet. På den annen side, kan siste del av sitatet tolkes dit hen som at adopterte står overfor særlige utfordringer, fordi de ikke har vokst opp hos biologisk familie. Ifølge Follevåg (2006, s. 34), ligger ikke problemet hos den adopterte eller det å være adoptert, ”men dei nedvurderande haldningane adopterte møter i samfunnet”. Follevåg viser til følgende:

Det er samfunnet sine haldningar til adopterte generelt som må endrast, ved å gjere merksam på at identitetsskaping er eit allment eksistensielt problem uavhengig av om ein er adoptert eller ikkje. Når det gjeld utanlandsadopterte spesielt, må ein også skape forståing for at utanlandsadopterte først og fremst er likeverdige menneske og ikkje ”framandkulturelle” som trugar den ”norske” kulturen (Follevåg 2006, s. 35).

I likhet med Follevåg (2002, 2006), stiller også Ane Ramm (2007) seg kritisk til forskning om adopterte. I hennes selvbiografi, *Adoptert. Et annerledes perspektiv. Et livsløp. Et oppgjør*, retter hun en sterk kritikk mot forskere som for eksempel Monica Dalen for overdrevent fokus på problemer og utfordringer knyttet til det å være adoptert (ibid). Et sentralt poeng hos Ramm (ibid), slik jeg har skjønnet det, er synet på at adopterte ikke skiller seg nevneverdig ut fra de såkalt etnisk norskfødte. Hun deler således synet til Follevåg (2002), slik det fremkommer i sitatet ovenfor.

4. Metode

Formålet med dette kapitlet er å redegjøre for den metodiske prosessen. I en oppgave, hvor grunnlaget er en empirisk innfallsvinkel til problemstillingene, vil det naturligvis finnes flere handlingsalternativer når det for eksempel gjelder hvordan data er blitt innhentet, produseringen av kunnskap, tolkning og analyse av funn. Johannessen et al. (2006) viser til at begrepet empiri blir anvendt innenfor forskning. Ifølge nevnte forfattere, er begrepet en avledning av det greske verbet *empeira* som betyr forsøk eller prøve (ibid). Videre vises det for eksempel til følgende: ”Empiri betyr at påstander om virkeligheten må ha sitt grunnlag i erfaring, ikke i syensing” (Johannessen et al. 2006, s. 42).

4.1 Målsetting og problemstillinger

Helt innledningsvis i oppgaven ble det gitt en presentasjon av tema og problemstillinger. Det er liten grunn til å gjenta tidligere presentasjon, slik at det her vises til kapittel 1.1. ”Tema og problemstilling”. Problemstillingene i denne oppgaven omhandler i første rekke minoritetsperspektivet i arbeidslivssammenheng, hvor det rettes et spesielt fokus på å beskrive perspektivet fra minoriteters ståsted. Thagaard (2009) argumenterer for at utformingen av problemstillingen må skje i en kontinuerlig prosess, hvor forskeren stiller seg åpen i forhold til det empiriske materialet. Thagaard begrunner dette for eksempel på følgende vis:

En forhåndsdefinert problemstilling vil skape begrensinger for de analysene som materialet kan innby til. Det er derfor viktig å arbeide med problemstillingen gjennom hele forskningsprosessen og videreutvikle den i forhold til den forståelsen forskeren utvikler under feltarbeidet og analysen (Thagaard 2009, s. 52).

Tidligere presenterte problemstillinger kan således betraktes som et sluttprodukt av mitt arbeid med det empiriske materialet. I starten av undersøkelsen, opererte jeg med en bredere problemstilling, hvor målet var å innhente primærdata om følgende: ”Hvordan de med utenlandsk navn og ikke-norsk utseende har opplevd å søke jobb og komme seg inn

på arbeidsmarkedet”. Ifølge Thagaard, kan en for snever og avgrenset problemstilling forhindre forskeren i å videreutvikle og ”følge opp ideer som kan dukke opp i løpet av datainnsamlingen” (Thagaard 2009, s. 52). På den annen side, viser nevnte forfatter til at det også er viktig ”å ha et utgangspunkt som er tilstrekkelig presist til å gi retningslinjer for undersøkelsen” (ibid, s. 52). Underveis, viste både feltarbeid og analyse av datamaterialet meg, at utgangspunktet med fordel kunne spesifiseres nærmere i form av litt mer konkrete problemstillinger. De endelige problemstillingene som danner grunnlaget for den metodiske tilnærmingen i de følgende presentasjoner i dette kapittelet, ble derfor først utarbeidet etter analysen.

Tidligere i oppgaven er det blitt vist til at det ikke foreligger forskning omkring utenlandsadoptertes forhold til arbeidslivet. Foreliggende forskning kan kanskje sies å ha berørt temaet, men viser derimot til at informantenes relativt unge alder medfører at det foreligger få data om dette forholdet (Botvar 1995, 1999). Min oppdagelse av mangelfull, forskningsrelatert kunnskap på dette feltet, gjorde meg enda mer interessert i å inkludere utenlandsadopterte i prosjektet, hvor formålet var å kunne formidle deres erfaringer fra arbeidslivet.

Et poeng ved en faglig begrunnelse er å vise til at problemstillingen kan peke ut over tidligere forskning. I den forstand kan prosjektet føre frem til ny kunnskap. På hvilken måte kunnskapen er ny, avhenger av formålet med undersøkelsen (Thagaard 2009, s. 53).

Valgte problemstillinger kan også begrunnes samfunnsmessig. Det kan betraktes som et samfunnsproblem at mennesker med synlig eller usynlig minoritetsbakgrunn, kan oppleve seg som marginalisert, i sammenlikning med majoritetsbefolkningen på en sentral samfunnsarena som arbeidsmarkedet. Jeg fant det særdeles interessant å undersøke, hva de som kan ha vært berørt av denne problematikken, hadde å si i forhold til løsningsstrategier fremover. Prosjektet kan som sådan ikke bare bidra til å belyse et problem, men vil forhåpentligvis også bidra med noen forslag til videre strategier fremover.

En av intensjonene med denne oppgaven, er å identifisere forhold som utpeker seg som vesentlig for at det skal kunne lykkes for en med synlig og usynlig minoritetsbakgrunn å få en jobb. Handler det om såkalte individuelle forklaringer som for eksempel relevant

utdanning, eller kan dette for eksempel handle om forhold ved arbeidsgivere? Eller kan det tenkes at det handler litt om begge deler? Da én forklaring ikke nødvendigvis utelukker en annen. Et overordnet mål med denne oppgaven, er å formidle erfaringene til informantene og identifisere mulige likheter og ulikheter i deres møte med det norske arbeidsmarkedet. I tillegg er det et mål å bidra til en større oppmerksomhet og skape en større bevissthet, rundt tematikken innvandrere, adopterte og arbeidsmarkedet. En redegjørelse av ”min vei til målet” for å låne et velkjent sitat av Steinar Kvale (2001), vil forsøke å gi en utfyllende beskrivelse av hvilke valg som er blitt tatt, hvorfor disse er blitt tatt og hvordan det kan ha påvirket undersøkelsen.

4.2 Metodisk tilnærming

Det avgjørende for hvilken tilnærming jeg har valgt, var å finne frem til hvilke data som best kan beskrive andre menneskers liv – sett fra vedkommendes eget perspektiv. Ifølge Johannessen et al. (2006, s. 312), er ”kvalitativ metode imidlertid mer egnet enn kvantitativ metode til å få fram meningsaspekter.” Tove Thagaard (2009) viser til følgende: ”En viktig målsetting med kvalitative tilnærminger er å oppnå en forståelse av sosiale fenomener” (Thagaard 2009, s. 11). I min studie av synlige og usynlige minoriteter, var det viktig å velge en tilnærming som fikk frem de ulike aktørenes meningsaspekter. Tidsbegrensninger og tilgangen til ressurser, avgjorde derimot hvor mange aktører jeg selv hadde anledning til å innhente primærkunnskap fra, slik at der jeg har manglet kunnskap har dette blitt forsøkt komplettert med funn fra tidligere undersøkelser om samme tema.

Og med dette utgangspunktet, la jeg opp til en kvalitativ tilnærming med intervjusamtaler. Problemstillingene i denne oppgaven, forsøkes belyst med kvalitative data innhentet i form av intervjusamtaler med synlige eller usynlige minoriteter. Ifølge Thagaard (2009, s. 12), er intervjusamtaler ”et godt utgangspunkt for å få kunnskap om hvordan enkeltpersoner opplever og reflekterer over sin situasjon”. Forfatteren viser videre til at ”kvalitative metoder egner seg godt til å studere personlige og sensitive emner, som kan omfatte private forhold i personers liv” (Thagaard 2009, s. 12).

Valg av tilnærming kan derfor i stor grad knyttes til om forskningsspørsmålene er av en slik karakter at de ”betinges et tillitsforhold mellom forsker og informant” (ibid, s. 12).

Johannessen et al. viser til at "kvalitet betyr beskaffenhet" og peker på "egenskaper ved fenomener, mens kvantitet viser til mengde og tall" (Johannessen et al. 2006, s. 313). Valg av tilnærming kan også berøre et moralsk-etisk dilemma, hvor hensynet til å få frem nyansene eller meningsaspektene kanskje bør veie tyngre enn ønsket om effektivitet. Her bør det ikke være et spørsmål om effektivitet i form av et spørreskjema, da det ble vurdert som lite relevant med statistisk generalisering i denne studien.

Johannessen et al. (2006, s. 311) viser til at det tradisjonelt sett innenfor samfunnsvitenskapelig forskning, er blitt "fremstilt et hovedskille mellom en *hermeneutisk* og *positivistisk* posisjon". Videre viser forfatterne til at kvalitativ forskning etter hvert har fått en større utbredelse, selv om det ennå pågår stridigheter mellom tilhengerne av de to nevnte metodetradisjonene. Her viser forfatterne til "den såkalte *positivismedebatten* innenfor samfunnsvitenskapene" (Johannessen et al. 2006, s. 311). Ifølge Johannessen et al., innebærer en positivistisk forankring blant annet at forskningen befatter seg med "det som er positivt gitt, det vil si de fenomener og egenskaper som kan måles og registreres" (ibid, s. 312). Et annet sentralt trekk ved dette forskningsidealet, er synet på at "sosiale fenomener skal studeres "utenfra", det vil si *uten* at forskeren engasjerer seg eller deltar i det feltet som studeres" (Johannessen et al. 2006, s. 312). Positivismekritikerne på sin side, vektlegger en fortolkende tilnærming til mennesker og samfunn med et utgangspunkt i den hermeneutiske tradisjonen (ibid). Det var nettopp dette synet på observasjoner gjort "utenfra" positivismekritikerne ikke kunne enes om. Ifølge Johannessen et al. (2006, s. 312) mente kritikerne at et slikt forskningsideal "ikke gir innsikt i det som skjer mellom mennesker, fordi all menneskelig handling har en *meningsdimensjon*". Nevnte forfattere utdyper dette nærmere:

For den eller de som handler, betyr handlingene mer enn den rent fysiske handlingen slik den observeres utenfra. For å få innblikk i meningen bak menneskelig handling må forskeren delta i samfunnet, snakke med mennesker, og fortolke det som skjer. Da må man benytte kvalitative metoder (Johannessen et al. 2006, s. 312).

Men hvordan kan en best mulig innhente data som får frem meningsaspektene til de ulike personene? Ifølge Johannessen et al. er det "viktig å ha en pragmatisk tilnærming, der man gjennomfører undersøkelsen med sikte på best mulig å kunne besvare undersøkelsens

forskningsspørsmål” (Johannessen et al. 2006, s. 53). O’Leary (2004) presenterer metodologisk design i *The essential guide to doing research*. Forfatteren viser til at “spørsmål som er godt utformet kan vise vei til hvem en behøver å snakke med, hva en vil spørre om og til og med hvilke metoder/ verktøy en kan ta i bruk.” (O’Leary 2004, s. 91, min oversettelse).

4.3 Metodologisk design

Prosjektet startet allerede høsten 2007 med utarbeidelse av prosjektskisse. Arbeidet med prosjektskissen satte i gang tenkeprosesser, etterfulgt av en kartlegging over hva andre har skrevet om temaet. Johannessen et al. (2006, s. 45) viser til at ”forskning er en kumulativ prosess”. Nevnte forfattere viser videre til at det er en forutsetning at forskeren, eller studenten i dette tilfellet, ”orienterer seg i aktuell forskning” ved gjennomføringen av undersøkelser (Johannessen et al. 2006, s. 45). Forfatterne begrunner dette blant annet med at det kan være tidsbesparende å se nærmere på hvordan andre har utviklet sine forskningsopplegg, da en ikke nødvendigvis behøver å finne ut av alt på egen hånd.

Tidligere forskning om minoriteters situasjon på arbeidsmarkedet, samt foreliggende forskning om adopterte, bidro til nyttige innfallsvinkler i utformingen av et metodologisk design for denne undersøkelsen. Jon Rogstad (2000) og Brottveit (1999) sine forskningsbidrag, har i særlig grad vært to inspirasjonskilder både når det gjelder valg av problemstillinger og metodisk tilnærming. Rogstad (2000) sin casestudie av fire bedrifter var interessant på flere måter. Den belyste i stor grad samme tematikk som jeg var interessert i å skrive en oppgave om; situasjonen på arbeidsmarkedet for personer med synlig minoritetsbakgrunn. I tillegg belyste studien til Rogstad (ibid) situasjonen både sett fra et arbeidsgiverståsted og fra den ansattes ståsted. Det var derfor nærliggende for meg i denne oppgaven å hente inspirasjon og ideer fra en mye mer omfattende studie enn den jeg hadde anledning til å designe. Det var spesielt nyttig å kunne vise til Rogstad sine funn, der jeg selv manglet data, dette for bedre å kunne underbygge sitater fra de intervjuede som omhandlet erfaringer med arbeidsgivere.

Brottveit (1999) sin intervjuundersøkelse av 36 utenlandsadopterte i tidlig voksenalder omhandler tema som for eksempel identitetsutvikling, etnisk identitet og

utenlandsadoptertes forhold til det å ha et ”unorsk” utseende. Jeg fant det interessant at undersøkelsen baserte seg på et utvalg av informanter som var født i Sør-Korea og Colombia. Jeg valgte å konsentrere meg om førstnevnte gruppe, når informanter skulle velges. Derneft fant jeg forskerens valgte teorier interessant, og spesielt hvordan han anvendte teorier om etnisk identitet i sine analyser.

Tidligere forskning har således vært viktige inspirasjonskilder både når det gjelder valg av teoretisk tilnærming og metodologisk design. På den annen side, ble det desto enda viktigere å være seg bevisst at kunnskap innhentet et sted ikke nødvendigvis er overførbar til andre situasjoner. Kvale og Brinkmann (2009) viser til at kunnskap blir betraktet som kontekstuell, innenfor en hermeneutisk forståelsesramme. Nevnte forfattere skriver for eksempel: ”Den kunnskap som er oppnådd i én situasjon, kan ikke automatisk overføres til – eller sammenlignes med – kunnskap i andre situasjoner” (Kvale og Brinkmann 2009, s. 73). Dette vil med andre ord si at funn og konklusjoner i undersøkelsen til for eksempel Rogstad (2000) ikke lar seg automatisk overføre til mitt datamateriale. Rogstad viser til at han ”ikke har hatt som hensikt å trekke slutninger for hele arbeidsmarkedet” (Rogstad 2000, s. 68). Han begrunner dette med at utvalget ikke er representativt, og dermed vil det være umulig ”å trekke slutninger om hvor viktige forklaringene er for det totale arbeidsmarkedet” (ibid, s. 68).

Når jeg likevel har valgt å trekke inn tidligere forskning i analysen av mitt emiriske datamateriale, har dette først og fremst blitt gjort ut fra identifiseringen av kontekstuelle fellestrekk. Derneft har dette blitt gjort for å understreke sitater fra de jeg har intervjuet. For det tredje har dette blitt gjort i et forsøk på å vise til andre, mulige forklaringer. Dèt betyr ikke nødvendigvis det samme som at tidligere forskning har vært gjenstand for automatiske overføringer eller sammenlikninger med eget materiale. Thagaard viser til at analysen og tolkningen av resultatene blant annet innebærer ”at forskeren knytter resultatene sine til annen forskning og til relevante teoretiske perspektiver” (Thagaard 2009, s. 111). Nils Gilje og Harald Grimen skriver for eksempel i sin bok, *Samfunnsvitenskapenes forutsetninger*:

Når man praktiserer metodologisk toleranse, må man se egne fortolkninger i lys av andres fortolkninger. Man må da ha evne til å se både at flere perspektiver kan

være mulige på samme fenomen, og at selv om man er sikker på å ha rett, kan man likevel ta feil, og andre ha rett (Gilje og Grimen 1993, s. 164).

Videre berører dette et mye mer omfattende tema om forskeren, eller studenten i dette tilfellet, sin forforståelse. O’Leary (2004, s. 87, min oversettelse) viser til et viktig poeng, når hun skriver at ”(...) både den vi er, og hva vi gjør, kan påvirke hvordan vi ser og hva vi finner”. Og med dette perspektivet for øyet, kan det kanskje anses som redelig med en nærmere redegjørelse av eget ståsted eller forforståelse.

4.3.1 Forforståelse

I tillegg til tidligere forskning på feltet, kan min oppvekst, bakgrunn, religiøse ståsted og personlige erfaringer ha påvirket hvilke verdier jeg som forsker legger til grunn for min subjektive forståelse av omverdenen omkring meg. Min bakgrunn som koreansk- adoptert, sosionom og NAV ansatt preger meg som person både i måten jeg tenker og handler. De nevnte forhold kan således ha påvirket meg både i møtet med informantene og det innsamlede datamaterialet. En sentral tanke i for eksempel hermeneutikken, er at det alltid ligger til grunn visse forutsetninger for hvordan vi forstår ting (Gilje og Grimen 1993).

(...) - språk og begreper, trosoppfatninger, personlige erfaringer og mange andre ting – bringer enhver aktør med seg i samhandling med andre, og i sine forsøk på å fortolke meningsfulle fenomener (Gilje og Grimen 1993, s. 150).

Monica Dalen (2004) skriver i boken, *Intervju som forskningsmetode – En kvalitativ tilnærming*, for eksempel: ”Det sentrale blir å trekke inn sin forforståelse på en slik måte at den åpner for størst mulig forståelse av informantens opplevelser og uttalelser (Dalen 2004, s. 18). John W. Creswell (1998, s. 51, min oversettelse) viser til at ”en fenomenologisk studie beskriver meningen ved de levde erfaringene for flere individer omkring et begrep eller et konkret fenomen”. Mitt ønske om å formidle opplevelsene, erfaringene og meningene til synlige og usynlige minoriteter, ledet meg inn på tanken om en fenomenologisk inspirert studie. Sentralt i min forforståelse ligger et fenomenologisk inspirert perspektiv. Dette perspektivet har i større eller mindre grad påvirket utformingen av et metodologisk design, og må således settes i sammenheng med de valg som er blitt foretatt i denne studien.

En tysk matematiker ved navn Edmund Husserl (1859-1938) blir gjerne referert til å være fenomenologiens opphavsmann (Creswell 1998, Kvale og Brinkmann 2009). Kvale og Brinkmann (2009) viser blant annet til hvordan fenomenologien kan anvendes innen kvalitativ forskning. Forfatterne viser her til at det handler mer om fenomenologi som et begrep, og skriver for eksempel at dette begrepet:

(...) peker på en interesse for å forstå sosiale fenomener ut fra aktørenes egne perspektiver og beskrive verden slik den oppleves av informantene, ut fra den forståelse at den virkelige virkeligheten er den mennesker oppfatter (Kvale og Brinkmann 2009, s. 45).

Ifølge Creswell (1998), medfører en fenomenologisk tilnærming til datamaterialet blant annet at forskeren i dataanalysen for eksempel gjør følgende:

(...) proceeds through the methodology of reduction, the analysis of specific statements and themes, and a search for all possible meanings. The researcher also sets aside all prejudgments, bracketing (...) his or her experiences (a return to “natural science”) and relying on intuition, imagination, and universal structures to obtain a picture of the experience (Creswell 1998, s. 52).

I et sosiologisk perspektiv, hvor sosiale handlinger gjerne er gjenstand for nærmere studier, kan Alfred Schutz (1899-1959) nevnes som et eksempel på hvilken innflytelse fenomenologien har hatt på sosiologien og teorier om den sosiale verden (Creswell 1998, Kvale og Brinkmann 2009). Ifølge *Stanford Encyclopedia of Philosophy* [online], var Schutz blant annet inspirert av Max Webers tenkning omkring verdifrihet i sosialvitenskapen, når han skrev boken *The Phenomenology of the Social World* som utkom på engelsk i 1967. Tesen til Weber om verdifrihet innen vitenskapen, leder meg over til et viktig spørsmål: *Hvor gyldig og pålitelig er denne studien om synlige og usynlige minoriteters vei inn på det norske arbeidsmarkedet?*

4.3.2 Om gyldighet

Verdifrihet i vitenskapen berører et elementært krav innen forskningen. Ifølge Gilje og Grimen, tok Weber det som en selvfølge ”at en samfunnsvitenskapelig undersøkelse må gjøre krav på gyldighet” (Gilje og Grimen 1993, s. 222). Schutz applauderte Weber og hans tenkning omkring metodologisk individualisme, ifølge *Stanford Encyclopedia of*

Philosophy [online]. En metodologisk individualist vil være opptatt av å forklare sosiale fenomener ut fra enkeltindividers handlinger og tenkemåter, dette i motsetning til en tro tilhenger av metodologisk kollektivism (Gilje og Grimen 1993).

En metodologisk kollektivist vil trekke ”slutninger *fra* egenskaper ved sosiale fenomener *til* egenskaper ved enkeltindivider og deres handlinger” (ibid, s. 179). Schutz bygget derimot videre på Webers perspektiver, og ifølge *Stanford Encyclopedia of Philosophy* pekte førstnevnte blant annet på følgende:

However, Schutz also supplemented Weber, pointing out how interpretation was involved even in selecting an experience out of one's stream of experience and highlighting how the meaning of an action to an actor depended upon the project guiding the extended temporal process of the sub-acts leading to its realization (Stanford Encyclopedia of Philosophy [online]).

Dersom en fortsetter denne tankerekken, kan det kanskje være naivt å tro at en kan presentere og drøfte verdirelaterte begrunnelser ut i fra en objektiv nøytralitet. Gilje og Grimen viser til at vitenskapen tvinger oss til å foreta valg, og således hjelper den oss ”til å handle på en mer ansvarlig måte enn ellers” (Gilje og Grimen 1993, s. 223). Forskningen er ikke verdifri i den forstand at det ikke finnes elementer av verdirelaterte påvirkninger som kan innvirke på forskerens avveininger. Poenget her, er betydningen av å bevisst skille mellom deskriptive beskrivelser av det som er, og normative vurderinger om hvordan det bør være (Gilje og Grimen 1993).

4.3.3 Om integritet og hensyn

Hittil er det blitt forsøkt argumentert for mitt valg av metodologisk tilnærming til problemstillingene. I dette kapittelet vil det kort bli vist til at mine metodevalg, i tillegg kan begrunnes ut fra et teoretisk- og forskningsetisk ståsted.

Mead (1934) viser til hvordan mennesker både er et objekt for andre og seg selv i tidligere nevnte bok: *Mind, Self and Society*. Mead (ibid) vektlegger blant annet at individet ser seg selv som et objekt, og mener at det er umulig å danne et selv utenfor en sosial erfaring. Dersom en legger til grunn Mead sin forståelse, anses individet som en handlende person med egenskap til å handle overfor seg selv, slik som personen handler overfor andre.

Sentralt i denne forståelsen er individets "self-perception", og som fritt kan oversettes til selvoppfatning. Kort forenklet handler dette perspektivet blant annet om individets oppfatning av seg selv i situasjonen. Dette perspektivet kan også berøre et etisk spørsmål for forskeren, og som De nasjonale forskningsetiske komiteer (heretter omtalt som NESH) har tatt høyde for i sine retningslinjer. I del B, punkt 18 *Hensynet til andres verdier og handlingsmotiveer*, heter det blant annet følgende:

Forskning angår ofte minoriteters atferd og verdier, for eksempel religiøse grupper, etniske minoriteter, ungdomsgrupper eller politiske subkulturer.

Forskeren har en plikt til å ta de utforskedes selvforståelse på alvor, og unngå fremstillinger som svekker deres legitime rettigheter (NESH 2006, s. 20).

Valg av metode handler således også om viktige forskningsetiske hensyn. Dette hensynet bærer likhetstrekk med "barmhjertighetsprinsippet" som Gilje og Grimen (1993) refererer til, når de for eksempel viser til betydningen av å anse en person for å være fornuftig i utgangspunktet. Ifølge forfatterne, kan "barmhjertighetsprinsippet" begrunnes både moralsk og metodisk (ibid). Den moralske betydningen av barmhjertighetsprinsippet handler kort forenklet om å "ivareta respekten for andre personer og deres oppfatninger" (Gilje og Grimen 1993, s. 196). Og ifølge Gilje og Grimen, kan dette hensynet best ivaretas "ved å ta utgangspunkt i at de [personene] er fornuftige" (ibid, s. 196). Den metodiske betydningen av barmhjertighetsprinsippet kan for det første handle om at medlemmene av et samfunn vil være påvirket av sine omgivelser (Gilje og Grimen 1993). Eventuelle tolkninger av et gitt samfunn og dets medlemmer kan dermed risikere å være tatt med utgangspunkt i forskerens eget ståsted, for eksempel ut fra en etnosentrisk forståelsesramme. Gilje og Grimen, viser derfor til at det er bedre å legge til grunn at individene er fornuftige: "(...) og så se hvor langt denne antakelsen rekker for å gjøre rede for hvordan de tenker og handler, og hvordan deres samfunn fungerer" (Gilje og Grimen 1993, s. 197).

Dernest kan den metodiske betydningen av barmhjertighetsprinsippet handle om "hvordan vi skal skille mellom gode og dårlige tolkninger" (ibid, s. 197). Gilje og Grimen viser til at prinsippet kan hjelpe forskeren et stykke på vei:

Barmhjertighetsprinsippet sier at vi skal foretrekke de tolkninger av en person som er slik at personen kommer ut som mest mulig fornuftig. Eller omvendt, vi

skal så langt som mulig forsøke å unngå tolkninger som gjør at personen framstår som ufornuftig (Gilje og Grimen 1993, s. 197).

Forskeren må således fortløpende, foreta etiske avveininger som ivaretar integriteten til informantene. Mine valg omkring metode og design handlet også om et forskningsetisk ansvar. Jeg vil i de følgende kapitler forsøke å beskrive hvordan tidligere nevnte hensyn har påvirket meg i den praktiske gjennomføringen av dette prosjektet. Og hvor jeg forhåpentligvis evner å gi en mest mulig nøyaktig beskrivelse av fremgangsmåter i henhold til vitenskapens tilnærmede ideal om etterprøvbarhet.

4.3.4 Populasjon og utvalg

Tidligere i oppgaven har jeg vist til mitt ønske om å formidle opplevelsene, erfaringene og meningene til de jeg har intervjuet, og at kunnskap innhentet et sted ikke nødvendigvis lar seg så lett overføre fra én situasjon til en annen. Når datamaterialet i tillegg baserer seg på et strategisk utvalg, bestående av kun seks personer, kan konklusjonen kun bli at hensikten med denne oppgaven ikke er å formidle situasjonen til innvandrere og utenlandsadopterte som gruppe på arbeidsmarkedet. Dette betyr også at produsert kunnskap med utgangspunkt i mitt datamateriale, ikke lar seg generalisere til hele populasjonen. Svaret på spørsmålet som ble reist under problemstillingene om minoriteters situasjon versus majoritetens situasjon, vil derfor ikke kunne avledes direkte fra datamaterialet. Svaret vil fremfor alt handle om mine tolkninger – av en allerede fortolket verden – av de jeg har intervjuet. På den annen side, kan det ikke utelukkes at andre personer enn de jeg har intervjuet, vil kunne kjenne seg igjen i enkelte tolkninger på grunn av tidligere kunnskaper og erfaringer. Thagaard skriver for eksempel at: ”Overførbarhet kan knyttes til gjenkjennelse” (Thagaard 2009, s. 209).

Datamaterialet består av to grupper. Opprinnelig problemstilling ble operasjonalisert, slik at utenlandsk navn og ”ikke-norsk” utseende ble definert som følgende: Innvandrere og utenlandsadopterte. I den førstnevnte gruppen finner en to kvinner som har til felles at de har innvandret til Norge på grunn av ekteskap med en nordmann. I tillegg består denne gruppen av en mann som kom til Norge som kvoteflyktning gjennom FN. Alderen på disse tre informantene ligger på et sted mellom 30-årene til 50-årene. Den andre gruppen består av en kvinne og to menn som alle befinner seg et sted i 30-årene. Felles for disse tre

informantene, er at de ble født i Sør-Korea og adoptert til Norge i småbarnsalder. Det vil bli gitt en mer utfyllende presentasjon av hver enkelt person i de etterfølgende analyser av datamaterialet. Ut fra formålet med dette prosjektet, valgte jeg strategisk personer som oppviser karakteristika som av majoritetsbefolkningen kan bli oppfattet som fremmedartet. Valget om to grupper, handlet for det første om muligheten til å kunne foreta sammenlikninger mellom personer med ulik innvandringsbakgrunn på bakgrunn av primærdata. Derneft begrunnes dette valget ut fra tidligere forskning om identifiserbare likheter og forskjeller mellom innvandrere og utenlandsadopterte. Jeg vil i de etterfulgte analyser forsøke å identifisere mulige likheter og forskjeller mellom innvandrere og utenlandsadopterte i deres møte med arbeidsmarkedet i Norge.

I tillegg, kunne det kanskje vært interessant å ha innhentet primærdata fra personer med majoritetsbakgrunn for å kunne identifisere eventuelle likheter og forskjeller mellom minoritet og majoritet på det norske arbeidsmarkedet. Her vil jeg derimot presisere at formålet med denne oppgaven ikke er å trekke opp skillelinjer mellom minoritets- og majoritetsbefolkningen. Oppgavens omfang, slik som tid og tilgjengelige ressurser tvang meg derimot til å foreta nødvendige valg om å begrense antall informanter.

En mulig innvending mot denne oppgaven, er at problemstillingene vanskelig lar seg besvare på grunn av for få informanter. Kvale og Brinkmann (2009, s. 129) viser til at det vil være ”umulig å teste hypoteser om forskjellene mellom grupper” med et for lite antall informanter. Denne erkjennelsen er imøtekommet med en helt annen definisjon av formålet med min undersøkelse enn hypotesetesting.

4.3.5 Utvalg og metodetilnærming

Det totale utvalget ble valgt ut fra flere strategiske kriterier. Hensikten var å sikre rike kilder for ekspertise på grunnlag av levd erfaring. Et navigerende mål, var ønsket om å få frem nyanser. Dette hensynet innbefattet at ett av utvalgskriteriene handlet om geografisk spredning både sett i forhold til informantens opprinnelsesland og nåværende bosted. En av de intervjuede kom opprinnelig fra et øst- afrikansk land, en annen av de intervjuede kom opprinnelig fra et land øst i Europa, mens fire av de intervjuede kom til Norge fra et asiatisk land. Fire av de intervjuede, var på intervjuetidspunktet bosatt i Trøndelag, mens to av de intervjuede reiste jeg til Østlandet for å intervju. Videre var det ønskelig å se på

ulike bransjer som førte til en nærmere konkretisering av utvelgelse i forhold til informantens utdanning. Fellesnevneren for utvalgte informanter, er at de oppviser karakteristika som av majoritetsbefolkningen kan bli betegnet som fremmedartet, og at samtlige kan vise til tre års høyere utdanning eller mer. Mitt ønske om å eventuelt identifisere likheter og forskjeller mellom gruppen informanter med innvandringsbakgrunn og utenlandsadopterte, medførte et valg om at kjønns sammensetningen skulle være mest mulig lik i de to gruppene. Opprinnelig var det også planlagt at gruppene skulle ha en mest mulig lik alderssammensetning. Dette kriteriet gikk jeg derimot bort fra, først og fremst på grunn av en avveining om hvor mye tid jeg ville bruke på å finne informanter, dernest fordi jeg var redd for at det ville resultere i mindre tid til bearbeiding og analyser av datamaterialet. Aldersskjevheten er mest fremtredende, når en sammenlikner utvalget mellom de to gruppene. Det er ikke utenkelig at en persons alder kan ha en viss betydning i konkurransen om jobber. Jeg har derfor tatt høyde for aldersskjevheter mellom de to gruppene i analysen.

Det kan likevel tenkes at det ideelle hadde vært å gå mer i dybden, fremfor i bredden, og for eksempel valgt ut informanter fra deres alder og ansiennitet. Det er rimelig å anta at en person med flere års ansiennitet, kan stille med andre forventninger til arbeidslivet enn en som er relativt nyutdannet. Denne skjevheten ble forsøkt løst ved at jeg konsekvent innledet intervjuet med å opplyse om formålet med undersøkelsen: Hvordan de med utenlandsk navn og ”ikke-norsk utseende” har opplevd å søke jobb og komme seg inn på arbeidsmarkedet. Etter det første intervjuet, ble setningen endret til: Hvordan de med ”ikke-norsk navn” eller ”ikke-norsk utseende”, eller andre ”ikke-norske karakteristika”, har opplevd å søke jobb og komme seg inn på det norske arbeidsmarkedet. Jeg kan derfor ikke utelukke at mitt valg om å legge til og presisere enkelte forhold ytterligere, kan ha påvirket de intervjuede og dermed åpnet opp for ulike tilnærminger til intervjuet fra starten av. Jeg anså det derimot som viktig å inneha en eksplorativ tilnærming til datamaterialet, og stilte meg derfor åpen for at jeg allerede i mitt første møte med en informant kunne oppdage nye sider, slik at planlagt studie med fordel kunne endres. Dette delvis på grunn av lite foreliggende forskning om temaet utenlandsadopterte og arbeidsmarkedet, men mest av alt handlet dette om min mangelfulle erfaring som ”forsker” og intervjuperson. Min åpenhet til datamaterialet, må også ses i lys av en fenomenologisk tilnærming.

Minst bredde var det i gruppen blant utenlandsadopterte. Dette må ses i lys av de strategiske valgene jeg tok for å sikre meg informanter som representerte tidligere beskrevne egenskaper. Jeg begynte med å kontakte en person som jeg tidligere hadde kommet i prat med i sosiale lag, og derfor visste oppfylte mine utvalgskriterier. Vedkommende foreslo uoppfordret to av sine venner som informanter, og de ble deretter kontaktet per telefon. I utgangspunktet var ingen av de tre personene helt ukjente for meg, da jeg tidligere hadde truffet disse personene i sosiale sammenhenger. Det falt seg naturlig å innlede kontaktetableringen med kort å fortelle hva jeg studerer og om planlagt masteroppgave, herunder intensjoner og hvem jeg er interessert i å intervju. Videre presiserte jeg overfor den enkelte at intervjuet vil bli anonymisert.

I metodelitteraturen blir valgt metode gjerne beskrevet som snøballmetoden (Thagaard 2009). Snøballmetoden anvendes gjerne i sammenheng med tilgjengelighetsutvalg (ibid). Thagaard skriver for eksempel:

Utvalget er strategisk ved at informantene representerer egenskaper som er relevante for vår problemstilling, og fremgangsmåten for å velge ut informanter er basert på den tilgjengelighet de har for forskeren (Thagaard 2009, s. 56).

Thagaard (2009, s. 48) viser til at ”personer som er særskilt viktige for forskeren, kalles nøkkelinformanter”. Disse personene innehar særlig mye kunnskap om det aktuelle temaet, i tillegg til at de ”kan ha et reflektert forhold til de hendelsene forskeren studerer” (Thagaard 2009, s. 48). Implisitt i utvelgelsen av informantene, lå det en forståelse av at disse tre personene kunne betraktes som nøkkelinformanter. Dette på bakgrunn av den forståelsen jeg fikk i kontaktetableringen, hvor jeg vurderte at personene hadde de egenskaper jeg var på utkikk etter. Det betyr ikke nødvendigvis det samme som at samtlige tre personer passer til beskrivelsen som nøkkelinformant, etter at intervjuene var foretatt.

I samarbeid med de tre personene, ble det lagt opp til et gruppeintervju. Valg av intervjuform handlet delvis om å imøtekomme et ønske fra forespurte personers side, og delvis ble dette gjort av praktiske årsaker. Thagaard viser for eksempel til følgende:

Gruppeintervjuer kan bidra til å utdype temaene som tas opp, fordi deltakerne kan følge opp hverandres svar og gi kommentarer i løpet av diskusjonen. På den andre siden kan det være de mest dominerende synspunktene som fremmes i en

gruppesituasjon, fordi personer med avvikende synspunkter kan vegre seg for å presentere dem i gruppen (Thagaard 2009, s. 90).

Det kan ligge flere begrensninger i mine metodevalg. Dette gjelder spesielt i utvelgingen av informanter ved hjelp av snøballmetoden og valgt intervjuform. Samtidig som snøballmetoden sikret meg informanter med egenskaper jeg var interessert i, medførte valget på den andre siden at gruppen av utenlandsadopterte kom til å bestå av tre venner. Det må derimot påpekes at blant disse tre, er det kun to som jevnlig omgås på fritiden. En av de tre intervjuede bor på en helt annen kant av landet. Det var nærliggende å gå ut i fra at en persons primærnettverk, vanligvis vil bestå av personer i tilknytning til bosted. Når det gjelder de to informantene som jevnlig omgås sosialt, kan jeg ikke utelukke at det kan ha innvirket på engasjementet under selve intervjuet, og kanskje spesielt sett i lys av gruppeintervju som metode.

Denne metoden er ikke uproblematisk, da den innebærer en større risiko for andres påvirkninger på egen deltakelse, sammenliknet med intervjuer med enkeltpersoner. Problemet kan ha blitt imøtegått ved at jeg hadde oppfølgingsintervju med to av de enkeltvis, hvorav tredje informant deltok på siste del av det ene oppfølgingsintervjuet. I dette gruppeintervjuet kan for eksempel lojalitetsfølelser overfor en venn ha begrenset den enkeltes nærmere utdyping av en annen forståelse, enn den som ble uttalt av andre under intervjuet. Nevnte eksempel, ble forut for valg av metode vurdert som et problem. På den andre siden, var det nettopp forholdet mellom de tre som avgjorde mitt valg om gruppeintervju som metode. Informantene hadde i andre sammenhenger, gitt inntrykk av å være personer med integritet, og med evne til å kunne diskutere ulike tema sammen med venner. For samtidig som påvirkningen kan ha negative konsekvenser, kan den også medføre at en informants utsagn utløser tanker og deltakelse hos en annen. Gruppeintervju som metode kan således ha en positiv effekt.

Den andre gruppen av informanter ble intervjuet på nær sagt tradisjonelt vis i form av intervjusamtaler mellom informant og intervjuperson. Dette valget medførte at jeg satt igjen med et langt mer innholdsrikt intervjumateriale, sammenliknet med gruppeintervjuet. Det var også en av begrunnelsene for å velge en annen metode, da jeg innså nødvendigheten av litt mer innholdsrike beskrivelser for å kunne oppfylle intensjonene med denne oppgaven. Den andre begrunnelsen handler om at gruppeintervju som metode

ble vurdert som helt uaktuelt ut fra tilgjengelige informanter. En av informantene hadde jeg møtt i en jobbsammenheng, og en annen i et sosialt lag. Mens den siste personen jeg intervjuet, er gift med en bekjent av meg. Førstnevnte og sistnevnte person ble kontaktet per telefon, og i likhet med tidligere presenterte fremgangsmåte fikk de en kort innføring i bakgrunnen for min forespørsel. Personen jeg møtte i et sosialt lag, viste interesse for mitt prosjekt. Når vedkommende i tillegg ble vurdert å ha egenskaper som gjorde han til en aktuell informant, falt det seg helt naturlig å spørre om han kunne tenke seg å stille opp på et intervju. Samtlige personer ble informert på forhånd om at intervjuene vil bli anonymisert. Ingen av disse personene har noensinne møtt hverandre. Et gruppeintervju kunne for det første utsatt den enkelte informant for uintenderte påkjenninger. For det andre vurderte jeg det som usannsynlig at personer som aldri noensinne har møtt hverandre, ville ha stilt opp frivillig i et felles gruppeintervju.

4.4 Semistrukturert intervju

Samtlige intervjuer ble foretatt på de stedene informantene foreslo. Det ble i størst mulig grad forsøkt å legge vinn på at intervjuene skulle foregå på steder der informantene kjente seg komfortabel nok til å snakke fritt om de valgte temaene for intervjuene. Informantenes deltakelse i dette prosjektet, er basert på deres frivillighet. Hver enkelt informant har muntlig gitt sitt samtykke om anvendelse av intervjumateriale i denne oppgaven. Kun en av de seks intervjuede benyttet seg av gitt mulighet til gjennomlesning av intervjutranskripsjonen, før nærmere bearbeidelse av datamaterialet. Denne muligheten ble gitt for å utelukke eventuelle feiloppfatninger eller misforståelser fra min side, og spesielt var dette viktig med hensyn til språklige feiltolkninger fra tale til tekst.

Gruppeintervjuet foregikk hjemme hos en av de intervjuede i november 2007, etter at vi hadde spist et koreansk måltid sammen. Et felles måltid skapte en atmosfære av fellesskap og gruppetilhørighet, og jeg vurderte at forutsetningen for at informantene kjente seg trygge i intervjusituasjonen var tilstede. Jeg hadde derimot ikke tatt høyde for en annen effekt av slike måltider; døsighet. Det opplevdes derfor ikke som helt uproblematisk å nærmest pådytte tre personer et på forhånd avtalt intervju, når de gav inntrykk av at de aller helst ønsket å slappe av. Det var heller ikke helt enkelt å foreslå en utsetting av intervjuet til en annen gang, da jeg sammen med den ene informanten hadde reist langt for dette intervjuet.

Gruppeintervjuet ble derfor gjennomført samme kveld, til tross for at utgangspunktet viste seg å ikke være det aller beste for aktive og engasjerte deltakere. Dette gjenspeilte seg kanskje i lengden på samtalen som varte i omkring 30 minutter. Lengden må ses i lys av mitt ønske om at ingen i utgangspunktet skulle føle seg forpliktet eller presset til deltakelse i dette prosjektet. Innsamlet datamaterialet bar tydelig preg av at engasjementet ikke var helt på topp hos informantene denne kvelden. Jeg innså utfallet allerede samme kveld, og spurte informantene om de kunne kontaktes igjen, ved behov for mer utfyllende opplysninger om et tema. Problemet ble forsøkt løst ved å ta to oppfølgingsintervju. Det ene oppfølgingsintervjuet, ble foretatt allerede neste dag på bilturen hjemover, sammen med den ene av de tre informantene, og bar preg av en uformell atmosfære. Det andre intervjuet ble foretatt i februar 2008. Oppfølgingsintervjuet fant sted med til sammen to av informantene på en restaurant, og hadde til sammen en varighet på omkring 30 minutter.

Intervjuene i den andre gruppen av informanter, ble utført i perioden mellom oktober 2008 til februar 2009. To av intervjuene fant sted hjemme hos informanten, og i et rom hvor samtalen kunne foregå uforstyrret fra andre familiemedlemmer. Mens en annen informant, foreslo å legge tidspunktet for intervjuet i arbeidstiden og på vedkommendes arbeidsplass. Dette intervjuet bar preg av en litt mer formell atmosfære, sammenliknet med de andre intervjuene i prosjektet. Samtalen var på over en time, og den var derfor litt lenger enn de andre samtalene som stort sett varte i underkant av en time.

Intervjuene ble tatt opp ved hjelp av en digital opptaker. Informantene fikk opplyst allerede i starten av intervjuet at opplysningene vil bli behandlet konfidensielt, og at opptaket vil bli slettet ved prosjektets slutt. Jeg valgte i tillegg å ta feltnotater, og disse består både av nedtegninger som er gjort underveis i intervjuene og umiddelbart etter feltarbeidet. Valgt fremgangsmåte sikret at ingen ting av det som ble sagt gikk tapt, samtidig som den også innebar at egne refleksjoner omkring informantenes utsagn ble bevart. En innvending kan likevel rettes mot bruk av lydopptaker. For selv om en lydopptaker kan betraktes som et praktisk og effektivt, teknisk hjelpemiddel i feltarbeidet, virket det heller motsatt når tiden kom for bearbeiding av datamaterialet. Transkribering, skiving av case og etterfulgte analyser fra opptaker og feltnotater var en tidkrevende prosess, og kanskje langt mer tidkrevende enn om jeg kun hadde hatt notater å forholde meg til. For samtidig som det å notere medfører at en del data kan gå tapt, fordi det rett og slett vil være vanskelig å få

nedskrevet hvert eneste ord som blir sagt, kan metoden likevel vise seg å være tidsbesparende. Notatskriving kan betraktes som en del av analysen, da en som regel vil sortere informasjonen samtidig som en skriver.

Intervjuene var konsentrert rundt følgende fire hovedtema:

1. Utdanning
2. Jobbsøkerprosessen
3. Jobbintervju
4. Kvotering

Hovedtemaene dekker de underliggende emnene i intervjuguiden (se vedlegg). Guiden ble bygget opp etter det Thagaard refererer til som ”tre-med-grener”-modellen, hvor stammen representerer hovedtemaet og ”grenene de enkelte deltemaene” (Thagaard 2009, s. 100). Intervjuene ble tilpasset individuelt, slik at rekkefølgen vil variere fra intervju til intervju. Et styrende prinsipp var å la informantene føre ordet. Dette medførte at samtalene i større grad bar preg av hvilke tema informanten hadde mest interesse av, fremfor et altfor rigid fokus på spørsmålene. I praksis viste det seg derfor vanskelig å konsekvent følge guiden, slik at måten intervjuene ble gjennomført på, likner mer på det Thagaard (ibid) refererer til som en ”elv-med-sidestrømmer”-modell. Thagaard skriver for eksempel:

Elven representerer det sentrale temaet som intervjuet skal dekke, mens hver av sidestrømmene representerer deltemaer som dukker opp i løpet av intervjuet. Oppfølgingsspørsmål er særlig viktige innenfor denne modellen, fordi disse kan lede til at nye deltemaer blir tatt opp i løpet av intervjuet (Thagaard 2009, s. 101).

4.5 Analyse og bearbeiding av data

Alle intervjuene ble transkribert umiddelbart, etter ordrett gjengivelse fra lydopptaket. Transkripsjonene dannet grunnlaget for de case og sitater som presenteres i denne oppgaven. De fleste av sitatene, er en direkte gjengivelse, slik de ble sagt. Enkelte av sitatene, er derimot blitt omskrevet til et mer leservennlig språk, slik at poengene kommer tydeligere frem. Jeg valgte for eksempel å utelate ”eh”, og stadige gjentakelser av ord som ”liksom”. Videre valgte jeg å endre ordstillinger i setninger, slik at de fremstod som mer

grammatikalsk korrekte. Jeg anså det ikke som noe poeng i den skriftlige presentasjonen å fremstille et muntlig overlevert talespråk, og dette spesielt med tanke på å unngå ufordelaktige fremstillinger av personer.

På den annen side, har jeg latt meg inspirere av fortellinger eller narrativer både i intervjusituasjonen og i de etterfulgte analyser, og delvis også i måten bearbeidet datamateriale blir presentert i oppgavens drøftingsdel. Dette må ses i sammenheng med intervjuguiden, og at intervjuene som oftest ble innledet med spørsmålet: Hvordan har det vært for deg å søke jobb? Dette åpne spørsmålet ble stilt med tanke på å innhente rikholdige beskrivelser av informantenes erfaringer og opplevelser. Det interessante var at etter at intervjuene hadde blitt analysert etter en fellesdimensjon, hvor jeg forsøkte å identifisere trekk og mønstre i erfaringer og opplevelser, oppdaget jeg at fem av seks informanter hadde formidlet en historie med en begynnelse, beskrivelser av etterfulgte hendelser og en slutt. Dette oppdaget jeg tidlig i bearbeidingen av datamaterialet, slik at transkripsjoner ble valgt strukturert til sammenhengende case omkring sentrale tema.

4.5.1 Meningsfortetting i narrativ analyse

Et eksplorerende design medførte at jeg stilte meg lyttende til det empiriske materialet. Et naturlig valg av videre analysemetode, ble derfor det Kvale og Brinkmann (2009) omtaler som meningsfortetting. Denne formen for analyse av et intervju, presenteres av nevnte forfattere i en fem trinns modell. Det første trinnet handler om å fornemme helheten i form av en gjennomlesning av intervjuet i sin helhet (ibid). Det andre trinnet handler om å ta utgangspunkt i det informanten forteller, og identifisere ”de naturlige ”meningsenheterene”” (Kvale og Brinkmann 2009, s. 212). På det tredje trinnet ble meningsenheterne forsøkt uttrykt i en presis beskrivelse, etter å ha identifisert sentrale tema i tekstutdraget. På det fjerde trinnet ble meningsenheten sett i lys av prosjektets intensjoner. Det femte trinnet bestod av å strukturere og binde sammen de viktigste emnene i intervjuet til case. På dette trinnet gjorde jeg bruk av narrativ analyse i den forstand at casene ble skrevet med tanke på å fremstå som ”en kronologisk fortalt historie, med fokus på hvordan dens elementer er ordnet” (Kvale og Brinkmann 2009, s. 229). Og sett i lys av min oppdagelse av at de fleste informantene allerede hadde formidlet en kronologisk historie, tok jeg en beslutning om at sentrale tema skulle følge en strukturert tidsrekkefølge fra utdanning til vedkommende er i jobb.

4.6 Metodiske utfordringer underveis

4.6.1 Bias og forskningsformidling

Et grunnleggende metodeproblem omhandler solidaritetshensynet. Min emosjonelle involvering i prosjektet kan i særlig grad ha påvirket min objektivitet siden jeg også tilhører samme gruppe som det her forskes på. På den annen side, kan nettopp denne tilhørigheten ha gitt meg en unik adgang til kunnskap som ellers kunne vist seg vanskelig å innhente. Det kan derfor betraktes både som en fordel og ulempe at jeg tilhørte en av gruppene som ble utforsket. Jeg vil samtidig ikke forsøke å unngå, og på noe som helst vis skjule, at min bakgrunn som utenlandsadoptert var en medvirkende årsak til interessen for utenlandsadopterte og arbeidsmarkedet. Min bakgrunn som utenlandsadoptert har preget min oppvekst. Og hverdagen som voksen har ikke vært mindre preget av denne bakgrunnen med kontinuerlige påminnelser og stillingstaking.

Jeg forsøkte etter beste evne å ikke la egne erfaringer og opplevelser styre prosjektets gang, og det ble derfor særdeles viktig med et eksplorerende design. På den annen side, kan jeg ikke utelukke at min erfaringsbakgrunn kan ha påvirket utformingen av intervjuguiden. Min veksling mellom induktiv og deduktiv tilnærming gjennom hele forskningsprosessen, bidro blant annet til at jeg holdt fokuset på informantenes historier, samtidig som jeg sammenholdt data med tidligere funn. Likeledes kan en kanskje si at min tilnærming, og som springer ut fra mitt ståsted, også kan bidra til å komplettere tidligere forskning med andre og kanskje også nye aspekter.

4.6.2 Individer og grupper

Et annet grunnleggende metodeproblem omhandler konfidensialitetsprinsippet. Innvandrere og utenlandsadopterte utgjør, slik som tidligere vist til i oppgaven, kun en liten andel av Norges totale befolkning. Risikoen for å bli gjenkjent vil sannsynligvis være større i små og gjennomsiktede miljøer, slik at hensynet om å verne informantenes identitet var desto viktigere. Min narrative tilnærming til datamaterialet, og ønske om å presentere personen på en mest mulig beskrivende måte, opplevdes konfliktfylt i forhold til hensynet om samtidig å beskytte vedkommende. Dette konfliktområdet gjaldt særlig vurderinger av identifiserbare forhold som var påkrevd å endre eller utelate, uten at den kontekstuelle

betydningen eller sannhetsverdien gikk tapt. Det ble i størst mulig grad lagt vinn på å utføre endringer i samsvar med konteksten for å unngå fremstillinger som kunne virke lite troverdige. I gruppen med utenlandsadopterte ble fiktive navn gitt av meg, mens fiktive navn ble foreslått av informantene selv i gruppen bestående av personer med innvandringsbakgrunn. Likeledes er stedsnavn og andre lett identifiserbare forhold blitt endret i de tilfeller der de ikke er blitt utelatt helt, dette for å bevare informantens anonymitet.

Det knytter seg forskningsetiske utfordringer til det å forske på grupper. Minoriteter kan generelt sett betraktes som utsatte grupper, hvor faren for stereotypifisering og stigmatisering kan ses i lys av at de i denne oppgaven navngis som grupper. Jeg anså det i utgangspunktet som metodisk viktig å gi hver enkelt informant et ansikt, et navn og personlighet for å unngå henfallenhet til kategoriske beskrivelser. Av hensyn til oppgavens lengde, ble det derimot vanskelig å presentere hver enkelt av de seks intervjuede i sin helhet. Måten den enkelte informant presenteres på, vil derfor variere.

4.6.3 Metodiske problemer i retrospektivt perspektiv

Et tredje grunnleggende metodeproblem omhandler prosjektets retrospektive perspektiv. Utdanning og jobbsøking vil naturligvis foregå over en kortere eller lengre periode i ens liv, og kan følgelig betraktes som en prosess som skjer over tid. De fleste intervjuene ble som tidligere vist til, innledet med følgende spørsmål: Hvordan har det vært for deg å søke jobb? Dette retrospektive spørsmålet ber informanten om å beskrive noe som har hendt i fortiden. Utfordringen knytter seg til hvorvidt det som formidles i nåtiden, faktisk forholdt seg slik i fortiden, og hvordan jeg metodisk skulle håndtere dette. Det er ikke usannsynlig at nåtiden også kan skape fortiden, da nytilegnet kunnskap og erfaringer fra den gang da – til i dag – kan føre til at vi ser hendelsene på en litt annen måte enn tidligere.

I tillegg, kan det være en risiko forbundet med såkalt selektiv hukommelse, hvor en vektlegger deler av historien og glemmer andre sider av saken ut fra selektive begrunnelser. Slike begrunnelser kan for eksempel handle om at vanskelige hendelser kan være lettere å takle, dersom bildet av hendelsen samsvarer med bildet av den personen en ønsker å være. Det kan også forholde seg slik at informantene velger ut enkelte utdrag av historien som forutgående forklaringer på dagens situasjon, eller rett og slett for å formidle

et poeng. Dette handler ikke på noe som helst vis om at informanten forteller usannheter. Det kan også være slik at et intervju setter begrensninger for hvor langt inn i materien en person kan gå, slik at det ikke nødvendigvis utelukkende handler om subjektive fremstillinger. Det kan like gjerne handle om begrensninger knyttet til hvor lang tid en person orker å sitte i en intervjusituasjon, da det åpenbart ikke er en hverdagslig foreteelse. Intervjusamtalen, kan således ha en uttrøttende effekt på informanten. I slike tilfeller som nevnte eksempler viser til, kan det være vanskelig å vurdere hva som avgjør informantens hukommelse. Det er heller ikke poenget her. Historiene til informantene, vil uansett være interessante og troverdige med tanke på meningene de inneholder. Problemet ble likevel forsøkt imøtegått, ved at jeg bevisst stilte oppfølgingsspørsmål til informantene, og bad om nærmere kontekstuelle konkretiseringer. I de fleste intervjuene var dette derimot ikke noe problem, da informantene stort sett uoppfordret gav detaljerte og konkrete beskrivelser.

5. Innvandrede landsmenn og adopterte nordmenn

Hvordan har det vært for deg å søke jobb? Spørsmålet fremkaller utvilsomt ulike svar ut fra hvem det stiles til. Ansettelsesprosessen handler om å presentere seg selv for en arbeidsgiver som til slutt vil foreta et valg om enten å velge deg, fremfor en annen kandidat til stillingen. Dette er også hovedtemaet for de neste kapitlene.

5.1 Introduksjon

I kapittel 5 vil jeg belyse de ulike minoritetsgruppene på arbeidsmarkedet, og anvende caset om Anja som et hovedeksempel. Erfaringene til de fem andre personene jeg har intervjuet vil hovedsakelig bli presentert i form av korte og lengre sitater. Historiene deres illustrerer, hver for seg, noen av de utfordringene arbeidssøkere generelt står overfor. Og spesielt forteller de kanskje noe om hvordan veien til arbeid kan fortone seg for en person som oppviser kjennetegn som for enkelte kan bli betegnet som fremmedartet og annerledes.

Opplevelsene til de jobbsøkende med innvandrerbakgrunn varierer i like stor grad som antall intervjuede. Jeg har vært opptatt av å ikke presentere de forskjellige informantene tilhørende den såkalte minoritetsbefolkningen på en stereotypisk måte, og dermed presse de inn i en eller annen bås på grunn av noe man har hørt, lest eller sett – uavhengig av om gjerningen var tilsiktet eller utilsiktet. Til tross for deres ulike erfaringer, finner en likevel enkelte likhetstrekk som går på tvers av kjønn, utdanningsbakgrunn, yrke og opprinnelsesland for å nevne noen faktorer som kan være av betydning for en jobbsøkers inntreden på arbeidsmarkedet. Adopterte er i likhet med den såkalte innvandrerbefolkningen ikke en ensartet, homogen gruppe. Det er således ikke gruppen som sådan det her fokuseres på, da det ville ha krevd et helt annet forskningsdesign. Det er nærliggende å anta at for enkelte utenlandsadopterte med et ikke-norsk utseende kan veien ut i norsk arbeidsliv oppleves annerledes enn for såkalte etnisk norske.

Jeg har intervjuet tre personer med adopsjonsbakgrunn. Blant disse tre finner vi en kvinne og to menn på omtrent samme alder. Et annet fellestrekk ved disse tre personene, er at samtlige ble adoptert fra Sør-Korea til Norge i spedbarnsalder.

Jeg har intervjuet tre personer med innvandrerbakgrunn. Blant disse tre finner vi en mann som kom til Norge som kvoteflyktning via FN, og to kvinner som kom til Norge på grunn av ekteskap med norske statsborgere. De kommer fra ulike land og kontinent som spenner fra Afrika i sør, til Asia i øst og Europa i nord. Disse tre personene kom til Norge mellom slutten av 1980-tallet og midten av 2000-tallet, slik at botiden i Norge varierer fra om lag fire til tjue år på det tidspunktet intervjuet fant sted. I det følgende presenteres Anja og hennes erfaringer fra arbeidslivet – fra hun kom til Norge til der hun befant seg på intervjuetidspunktet.

5.2 Anja – sosionom med dommereksamen

Anja er en voksen kvinne. Hun flyttet til Norge på slutten av 1980-tallet, etter at hun giftet seg med en norsk mann. Anja er utdannet jurist fra hjemlandet, og juristeksamenen ble senere etterfulgt av en dommereksamen. Anja begynte, etter endt utdanning, å jobbe som juridisk rådgiver i et firma, og kan vise til nesten fem års praksis som jurist, i tillegg til innvilget advokatlisens i hjemlandet.

Å starte på null

Anja hadde undersøkt litt på forhånd hva hun kunne bruke utdannelsen til, og undersøkte videre etter at hun kom til Norge. Hun fant fort ut at juristutdanningen fra hjemlandet ikke var godkjent i Norge, da Universitetet i Oslo, Uio, opplyste henne på telefonen at hun måtte studere nye fire år. Hun ble kun fritatt for ett år med fritt valg, forteller hun. Slik var det den gang. Nå må utdanningen hun tok godkjennes på lik linje med utdanning fra Sverige og England på grunn av innlemmelsen i EU, ifølge Anja. Hun var ikke interessert i fire nye år med jusstudier. Det var ikke på grunn av at hun ikke ville studere jus, men det handlet derimot om språket – at hun språkmessig var så dårlig, forteller hun.

”Jeg kunne ikke norsk”, fortsetter hun, så hun visste det ville bli vanskelig å studere. Hun begynte derfor å lære seg norsk, og startet med språkundervisning på barneskolenivå. Anja

forteller at dette var et kurs hvor deltakerne var analfabeter fra Asia og flyktninger som ikke kunne skrive navnet sitt. Hun lærte seg ikke norsk på dette kurset, og beretter at hun etter hvert fikk en engelsklærer som lærte henne litt norsk. Det var derimot, takket være ektemannen som er utdannet pedagog, at hun lærte seg norsk, forteller hun. Anja roser ektemannen og forteller følgende: ”Det var egentlig han som lærte meg norsk og hjalp meg med å klare studiene.” *Det var ikke norsk- kurset?* ”Nei, der var det ingen sjanse – du får ikke noe hjelp”, forteller Anja. Videre forteller hun at når du ikke kommer til Norge som flyktning eller som barn, får du ingen hjelp. Hun forteller følgende:

Det er bare et spørsmål om du finner en kommune, hvor de er positivt innstilt til å sidestille deg med flyktninger og andre som har krav og rett til språkundervisning, uten å måtte betale for det.

Anja bestemte seg etter hvert for at hun ville begynne på sosionomstudiet. Det var flere grunner til denne beslutningen, forteller hun. Høyskolen lå i geografisk nærhet til hjemmet, slik at hun slapp å pendle. Videre handlet det om den språklige muligheten og innholdet i studiene som hun visste hun ville beherske. Anja var derimot ikke så sikker på hvordan det ville vært å studere jus, og forteller at jus er på et helt annet nivå. I tillegg til nær geografisk beliggenhet til studiested og språk, forteller Anja at hun hadde lyst til å jobbe med mennesker, og at hun hadde en viss erfaring fra dette tidligere. Det var derfor greit for henne å begynne med sosionomstudiet. Sist, men ikke minst, forteller Anja, at hennes valg av utdanning, baserte seg på at hun visste at utdannelsen ville gi henne en jobb. Slik var det i alle fall den gang, forteller hun. ”Da var det ikke så veldig vanskelig å skaffe seg en jobb”. Hun forteller videre at nå er det kanskje annerledes, da det er mange utdannede sosionomer som har problemer med å skaffe seg en jobb.

Anja forteller at hun måtte ta en eksamen i norsk, og at nivået på denne eksamenen tilsvarende samme nivå som i videregående skole. Hun begynte derfor på et norskkurs for fremmedspråklige som var tilrettelagt for flyktninger på grunn-nivå. Der fikk hun litt individuell undervisning, forteller hun. Anja bestod eksamenen, kom inn på sosialhøyskolen og begynte på sosionomutdanningen to år etter at hun kom til Norge. Anja forteller at det var tøft, og at det ikke var selve innholdet i studiet som var utfordrende, men språkbarrieren. *Hva var det med språket som var utfordrende?* Anja forteller at når det for eksempel var skriftlig eksamen så var det utfordrende å formulere setninger og

uttrykke seg skriftlig. ”Jeg kunne innholdet,” forteller hun. Anja forteller om en episode fra en forelesning i jus. Vedkommende som foreleste var en nyutdannet jurist, og forteller at hun kunne lært han mer. Men hun kunne ikke formidle det til han, like lite som hun kunne formidle det på eksamen. Anja forteller at hun hadde for lite ordforråd og at det var særlig det første studieåret som var vanskelig.

Jobbsøker med utenlandsk aksent

Anja begynte, etter endt sosionomutdanning å søke jobber rundt omkring i nærheten av sitt bosted. Hun forteller at hun stort sett søkte på utlyste stillinger innen det offentlige, da det var det hun fant. Anja forteller at hun var ny i Norge uten nettverk, og at mannen hennes også var innflytter i kommunen de var bosatt. Hun kjente derfor ikke folk som kunne formidle jobber, forteller hun. Hun søkte derfor kun på stillinger i det offentlige – stillinger som var offentlig utlyst med annonser i aviser. Anja forteller at hun i jobbsøknadene beskrev sin bakgrunn og vedla CV, vitnemål og attester. I alt søkte hun på en fire-fem jobber, og av disse ble hun innkalt til kun to jobbintervju, forteller hun.

Anja husker godt det første jobbintervjuet hun ble innkalt til. Det var kanskje åtte eller ti søkere, og hun kjente nesten alle som søkte. Hun forteller at det var nyutdannede sosionomer, og en del av de hadde hun studert sammen med. Videre forteller hun, om de hun konkurrerte med, at de ikke kunne vise til noen tilleggsutdanning, utover høyskoleutdannelsen og tidligere praksis fra jobb med mennesker. Anja fikk ikke jobben, og forteller at det føltes som et lite nederlag for henne, fordi hun tenkte at hun konkurrerte med folk som egentlig ikke kunne konkurrere med henne – verken utdanningsmessig, erfaringsmessig og jobbmessig. Anja forteller følgende:

Og jeg fikk ikke denne jobben, sannsynligvis fordi jeg kom fra et annet land og ikke snakker dialekt. Og jeg tror ikke de skjønner at det også går på personlighet, måten du opptrer på og hvem du er.

Anja forteller at fra selve intervjuet, husker hun at hun fikk spørsmål om dette med jus og erfaringer i forhold til det. Hun fortalte at erfaringene er overførbare på norske forhold, da man lærer seg å tolke loven. Ifølge Anja, så er det nettopp å tolke loven jusstudenter i Norge og ellers i Europa kan, når de uteksamineres. *Hva tenker du er din styrke – at du har juridisk bakgrunn i jobbsammenheng?* Anja forteller at hun uten tvil kunne lovverket som

er redskapet de jobber etter, og at hun kunne det bedre enn alle de andre studentene på sosialhøyskolen. Hun forteller videre følgende: ”Jeg kunne det utenat, og jeg skjønnte hva det gjelder. Jeg kunne paragrafer og jeg kunne forstå innholdet av det”. Anja forteller at hun i tillegg kunne forvaltningsloven og kommuneloven bedre enn alle de andre på grunn av bakgrunnen som hun har. Anja kunne ikke vise til erfaring som sosialarbeider, men det kunne ikke de andre søkerne heller, forteller hun. På tross av Anjas tidligere jobberfaring og bakgrunn, var det en annen som fikk jobben, forteller hun. Anja forteller videre at hun naturligvis reagerte på at en nybakt student med jobberfaring som avisbud gikk forbi henne. Hun satt ikke akkurat igjen med en god selvtillit, forteller hun, men det fikk henne til å skjønne at hun ikke kjenner systemet. Erfaringen førte også til at hun begynte å betrakte seg som en nyutdannet sosionom i Norge. Anja fortsatte å søke på jobber. Hun forteller følgende:

Når du er ny i et fremmed land, og ikke kan språket, så krever du ikke så mye. Du er fornøyd, hvis du i hele tatt får anledning til å jobbe, tjene penger og komme inn i systemet.

Det andre jobbintervjuet som Anja ble innkalt til var også en stilling som hun hadde søkt innen det offentlige. I dette intervjuet kom en også inn på Anjas juridiske bakgrunn, og hun forteller om følgende erfaring:

Ah! Kan den brukes? Kan du som jurist fra et annet land bruke din utdanning her i Norge? Og jeg sa: Ja, uten tvil. Hvis du vil, kan vi ta og åpne Norges Lover og tolke Loven og se – du som har bodd her hele ditt liv og jeg som har kommet her – og se hvem som forstår mer, kan bruke, tolke og så videre. Og da sa denne lederen til meg at; det var rart, at jeg – utlendingen – kan tolke norsk lov bedre.

Anja forteller at erfaringen hennes viser hvordan man tenkte på den tida om folk som kom fra Øst-Europa, og om nivået deres. Senere fant hun derimot ut at hun hadde studert ved ett av de eldste universitetene i Europa, mens norske universitet kanskje har eksistert i hundre eller tohundreår. Anja forteller at det fikk henne til å tenke på hva slags syn folk i Norge har på folk som kommer fra andre deler av Europa, og hvor lite de vet om nivå. Hun finner det morsomt at nå studerer norske studenter medisin i for eksempel Polen. Anja forteller at med tiden så viste det seg at hun hadde rett i at hun kunne bruke jussutdanningen i jobbsammenheng i Norge. Hun ble den som nesten måtte prøve å

forandre rutiner og måten å skrive vedtak på i forhold til lovverket, forteller hun. *Hvordan ble du møtt, når du ble innkalt til intervju?* – ”Som et interessant objekt”, forteller Anja, og føyer til at det kanskje riktignok ikke var som et objekt. Anja forteller at det i alle fall er naturlig at du får en del spørsmål, når du ikke snakker norsk – i alle fall når du ser norsk ut. ”Men når jeg begynner å snakke så blir det annerledes, ikke sant?” Så derfor vet hun at det er naturlig at man stiller følgende spørsmål: ”Hvor kommer du fra?” Anja forteller at hun skrev i jobbsøknaden at hun kom fra et annet land, men i jobbintervjuet så ville de vite mer om hennes bakgrunn. I forhold til de jobbene hun hadde søkt og utdannelsen fra Norge, forteller Anja at det på jobbintervjuene ble stilt relevante spørsmål.

Om å bevise

Døren til arbeidsmarkedet åpnet seg etter hvert for Anja, og hun begynte å jobbe som saksbehandler. Ifølge Anja, fikk hun en god jobb. Anja forteller at det kunne vært lettere å formidle hennes kunnskaper og erfaringer, hvis hun og mannen hadde et nettverk av familie, venner og folk de omgås som kunne fortelle andre hva hun representerer. Men i hennes tilfelle var det ikke slik. Anja forteller at hun måtte begynne fra null, og beskriver på følgende vis hvordan hun opplevde den første tiden, etter at hun fikk jobb som sosionom:

Du har sikkert hørt flere ganger at kvinner i lederstillinger i Norge må arbeide, anstrenge seg og overbevise dobbelt så mye, enn mannfolk, at de duger til noe. Det samme gjelder utlendinger. Jeg måtte bevise at jeg kan jobbe mye. Og hvis jeg kom med noen forslag om ting som jeg visste ikke stemte så ble det ingen reaksjon med en gang. Hvis en norsk jurist hadde sagt: Nei, men kjære meg. Vi kan ikke skrive et sånt vedtak, og vist til formelle krav, så ville de endret det med en gang. Men når jeg sa det, ble det litt sånn ignorert, og ikke tatt på alvor. Jeg måtte slå opp i lovverket, og nesten peke på hva som stod i boka, om vedtak og formelle krav, for å bli trodd.

Anja forteller at i ettertid så fikk hun høre av sin daværende leder at vedkommende ikke trodde at hun kunne tolke lovverket og norske lover. ”Det bare viser hvilken uvitenhet hun har”, forteller Anja videre. Hun ble derimot fortalt, den gang hun fikk jobben som saksbehandler, at hun fikk den nettopp på grunn av at hun var jurist. Anja forteller videre at arbeidsgiver syntes det var spennende, og at de var nysgjerrige på at hun var jurist.

De hadde heller ikke folk med en sånn god utdannelse som henne, forteller hun. Anja forteller følgende:

Men da det kom til stykket og jeg skulle bruke det, da ble det ikke brukt til å begynne med. Etter hvert, når de forstod at jeg virkelig er jurist som kan tolke lover – også norske lover – da ble jeg tatt på alvor.

Anja begynte å leke med tanken på å søke seg til andre jobber, etter å ha jobbet mange år som saksbehandler. Det var på tide å gå videre, og hun forteller at hun tenkte at en ikke kan være saksbehandler hele livet. Anja begynte derfor å søke på utlyste stillinger på ledernivå, og innen offentlig administrasjon, forteller hun. I tillegg til juristbakgrunnen fra hjemlandet, sosionomutdanningen fra Norge og flere års jobberfaring som saksbehandler, kunne hun nå skilte med en videreutdanning i ledelse og organisasjon.

Anja forteller om denne jobbsøkingen at det hele tiden var noen norske som gikk forbi henne i konkurransen som gjaldt stillinger utover saksbehandlerstillinger. Og som jobbsøker opplevde hun å bli forbigått og på en måte forskjellsbehandlet, forteller hun. Anja forteller videre at hun ble innkalt til jobbintervju på nesten samtlige stillinger hun hadde søkt, fordi dette var offentlige stillinger og ikke private. ”Og med min bakgrunn, utdannelse og de andre søkerne så kunne de ikke gjøre annet enn å innkalle meg”, forteller hun. Det ville, ifølge Anja, rett og slett vært ulovlig forskjellsbehandling. Kompetansemessig stod hun enten likt med de andre søkerne eller bedre, slik at de ikke kunne forkaste søknaden hennes, ifølge Anja. Videre forteller hun at hun hver gang bad om å få tilsendt en utvidet søkerliste, slik at hun kunne vite hvem hun konkurrerte mot.

Om å oppleve seg forskjellsbehandlet

I flere av stillingene Anja søkte, opplevde hun at det fra arbeidsgivers side handlet mer om språk enn noe annet. Anja forteller at hun valgte å ta opp emnet selv, og spurte de som intervjuet henne om de forstår henne, og om de har problemer med å oppfatte hva hun sier. I de tilfellene arbeidsgiver bestemte seg for å innhente referanse, forteller Anja at de personene som hun hadde oppgitt som referanse fortalte henne i etterkant at samtalen handlet veldig lite om utdannelse og arbeidserfaring, men mest om språk. Referansene fikk spørsmål om hun behersker norsk skriftlig og muntlig, og hvordan hun fungerer i en gruppe.

Anja svarer at skriftlig og muntlig norsk er relevant, på spørsmål om dette ikke er relevant, og fortsetter å utdype nærmere hvorfor hun tenker at hun ble forskjellsbehandlet. Anja forteller at hun kjente en del av de som hun konkurrerte med, og blant disse var også hennes leder. Ifølge Anja, fungerte ikke vedkommende bra som leder. Et utenforstående firma ble derfor engasjert for å forbedre ledelse og arbeidsmiljø, og dette skjedde i tiden etter at de hadde søkt på den samme stillingen, forteller hun. Anja forteller at den eneste forskjellen mellom henne og lederen var at vedkommende kunne vise til en del års ledererfaring. I ansettelsesprosessen som fulgte representerte leder arbeidsgiver, og til tross for at et utenforstående firma ble engasjert, var situasjonen uforandret, ifølge Anja. ”Og likevel får hun stillingen og ikke jeg”. Anja forteller videre at hun da skjønnte at det var noe som ikke stemte, og det gikk ikke lang tid før hun fikk vite hvorfor hun ikke fikk stillingen.

Anja forteller nærmere om omstendighetene etter jobbintervjuet. Hun forteller om en leder som også var arbeidsgiver på samme tid. En leder som, ifølge Anja, går rundt og forteller alle andre at hun har fått stillingen, bortsett fra Anja som hun bare går forbi uten å si noe. Personen som bidro til ansettelsen kom derimot bort til Anja, og fortalte at det var kun to konkurrenter om stillingen som de hadde tilbydd den andre søkeren, før hun fortsatte med å si følgende:

Nei, du snakket så dårlig norsk at vi kunne ikke ha deg. Du har fantastisk erfaring, bakgrunn og utdanning og det er ikke noen ting å utsette. Men du snakket så dårlig norsk at du kan ikke få denne jobben.

Begrunnelsen overrasket henne, forteller hun, fordi hun tross alt hadde jobbet i tretten-fjorten år i en jobb som kun handler om kontakt med andre mennesker. Og nå fikk hun høre at hun snakker så dårlig norsk at hun ikke kan jobbe som leder, selv om hun kanskje hadde bedre utdanning enn vedkommende som ble ansatt. Anja forteller at hun derfor stilte følgende spørsmål til vedkommende som hadde bidratt til ansettelsen av den andre personen:

Hvordan tror du jeg fungerer i jobben min? Min jobb er å samtale med mennesker i krisesituasjoner og ellers – og ikke en sånn vanlig gutteprat eller å komme med en kort, offentlig informasjon. Så hva tenker du, om hva slags arbeidstaker jeg er? Nå som jeg har jobbet i tretten-fjorten år, og det er ingen som har klaget på meg? Og jeg egner meg ikke som leder for noen få personer?

Anja blir stille, før hun føyer til: ”Ja, spesielt når den andre egentlig ikke er egnet som leder”. Spørsmålene hun stilte, ble ikke besvart, forteller hun. Anja opplevde det som lavmål at vedkommende viste til at hun snakker dårlig norsk. Hun forteller at personen som sa det visste at hun kan utdanne seg og få en professortittel, men at hun aldri vil komme til å snakke trøndersk. Anja, tror det handler om at andre anser henne som uegnet som leder for nordmenn, fordi hun kommer fra et annet land. I tillegg kan det ha noe å gjøre med at hun ikke snakker dialekt, og at de derfor mener at hun ikke kan representere arbeidsgiver utad. Anja forteller det på følgende vis:

Hvis jeg skal representere som leder under forhold hvor andre ikke kjenner meg fra før, og hvor de ikke er vant til måten jeg snakker på, så tenker de kanskje at: Er hun en god representant for oss? Hun som ikke snakker dialekt, men gebrokkent?

På spørsmål om det er store kulturforskjeller, svarer Anja at akkurat dette med at de valgte å ansette en annen fremfor henne har ingen ting med kultur å gjøre, fordi det er ingen store forskjeller mellom nordmenn og hennes landsmenn. Ifølge Anja, er det snarere tvert imot, da folk i hjemlandet er mer sosiale, åpne, smilende og pratsomme enn nordmenn. Det har heller ingen ting med utøvelsen av akkurat dette yrket eller den jobben hun har, fordi de hun jobber sammen med ikke har problemer med å forstå henne. Hun forteller at hun dessuten responderer på andre folks signaler, for eksempel hvis de ber henne om å gjenta eller hvis hun ser at de ikke forstår hva hun sier.

Anja forteller at det er veldig sårende at de som ansetter kun vektlegger én side av henne, på spørsmål om det er dette det handler om fra hennes side. Det er sårende forteller hun, fordi hun også sitter med kunnskap og erfaringer som gjør at hun vet at hun kan utføre den jobben hun har søkt, men som hun ikke får på grunn av at hun ikke snakker dialekt. Hun forteller at hun dessuten skriver bedre enn hun snakker, fordi da konsentrerer hun seg. Hun leser igjennom og retter oppgavene til sine norske kolleger, mens når hun snakker så får hun ikke til riktig tonefall, og noen ganger hender det at det blir feil ordstilling. Anja forteller at hun til tross for tilleggsutdanning, ser at hun ikke får jobber på et litt høyere nivå. Det fører til at hun ikke får nye utfordringer eller får utviklet seg videre, og det har fratatt henne motivasjonen til å lete etter mer utfordrende jobber. Ut fra søkerlistene, og

hennes viten om hvem hun konkurrerte med, forteller hun at en må stille spørsmålstegn ved hva dette handler om.

Først og fremst identitet som jurist

Anja har også søkt på jobber i både store og små advokatfirma, uten positivt resultat. Men selv med hennes bakgrunn som sosionom og kjennskap til sosiale lover, ser det ikke ut til å hjelpe. ”De er ikke interessert i sårne som meg med utdanning fra et øst- europeisk land”, forteller hun. Og til tross for at jurist- utdanningen nå er godkjent i Norge, ble hun ikke en gang innkalt til intervju av de store, norske advokatfirmaene, forteller hun. *Ville det vært annerledes, hvis du hadde vært utdannet jurist fra Frankrike?* Anja svarer at hun tror det ville ha stilt seg annerledes, hvis hun var utdannet jurist fra enten Frankrike, England eller Amerika. ”Da ville de hatt meg, fordi de har en del studenter der og nyter respekt”, forteller hun. Hjemlandet hennes, er et helt ukjent område for advokatfirma i Norge, og når alt er ukjent og fremmed blir du redd og usikker på hvordan du skal plassere vedkommende, ifølge Anja.

På spørsmål om hvilken yrkesidentitet eller yrkestilhørighet hun opplever som viktigst for henne i dag, svarer Anja at hun først og fremst tror at hun er jurist, fordi hun studerte jus i til sammen ti år sammenliknet med kun tre år på sosialhøyskolen. Hun forteller at hun ser at kombinasjonen jus og sosionomutdanning er veldig anvendelig i jobben hun har i dag, da det blir mer og mer bruk for jus i tillegg til sosialt arbeid. Det forundrer henne derfor, at hennes kompetanse ikke blir brukt mer, spesielt med tanke på at arbeidsgiver betaler mye for bruk av advokattjenester. Anja forteller at hun anser det som misbruk av den ansattes ressurser, og viser til at de har fine personalretningslinjer om bruk av hverandres ressurser: ”En god leder er den som klarer å bruke ansattes kvalifikasjoner og ressurser”. Det er bare tull eller fint prat, ifølge Anja. Hun forteller at dette handler mer om ledelse generelt, enn om ansiennitet, ansettelse og hvem som får jobber.

Det offentlige paradoks

Intervjuet dreier inn på temaet kvotering, og Anja forteller at hun er veldig overrasket over at det nettopp er det offentlige som snakker om ulike lover som likestillingsloven, når hun har opplevd offentlige arbeidsgivere som veldig vanskelig. Hun beskriver det som et paradoks at det offentlige kommer med et nytt lovverk som skal motarbeide diskriminering

av de med ikke-norsk bakgrunn på arbeidsmarkedet, selv om offentlige etater kanskje er mer konservative og vanskeligere å få jobb innen. Anja forteller at hun ikke vet hvorfor private advokatfirma ikke er interessert i jurister fra hennes hjemland. Hun opplevde derimot at det stoppet opp for henne, da hun søkte på offentlige stillinger på et høyere ledelsesnivå, og i sammenlikning med privat næringsliv tenkte hun at hvis hun hadde vært en eller annen form for spesialist ville hun lettere ha fått jobb innen det private enn innen offentlig sektor. Ifølge Anja, handler dette om at privat sektor ser deg, og hvis du har kompetansen de etterspør, så bruker de deg. Hun forteller at innen det offentlige er det ikke nok at du kan. ”Det er ikke nok at du har kvalifikasjoner og at du kan jobbe. Det er masse andre ting som spiller inn som for eksempel språk og utseende”, forteller hun. I hennes tilfelle handlet det ikke om utseende, men om språk. Anja forteller følgende om paradokset:

Det kommer masse unødvendige ting som ikke har noe med utøvelsen av jobben å gjøre. Og det skremmer meg at de i det offentlige jobber mot diskriminering samtidig som de i praksis diskriminerer mange.

Ifølge Anja, kan en nesten telle antall utenlandske ansatte på en hånd på ledelsesnivå innen det offentlige. ”Jeg må si at jeg har opplevd at det er veldig vanskelig å oppnå lederstilling for en som ikke snakker perfekt norsk”, forteller hun, og føyer til at: ”Det er nesten umulig”. Anja forteller at det skremmer henne å se at til tross for lang botid og gode referanser, når en likevel ikke opp. ”Du blir forbigått, når du søker på bedre eller høyere stillinger”, forteller hun. Og for å få en bedre eller litt høyere stilling på ledelsesnivå, ville det ifølge Anja, ha krevd en kraftanstrengelse fra hennes side, hvor hun i tillegg måtte hatt norske bekjente som kunne anbefalt henne. *Altså nettverk?* Et nettverk kan, ifølge Anja, for eksempel være venner, familie eller såkalt ”godt gift” som hun utdyper nærmere hva hun mener ved å nevne navn som Mette Marit og daværende Barne- og likestillingsminister, Manuela Ramin-Osmundsen. Sistnevnte, betviler hun ikke å være dyktig, men ifølge Anja, ville hun ikke ha oppnådd så høy stilling uten støtte fra ektemannen.

Om å føle seg diskvalifisert

Foruten støtte fra nettverk og ektefeller nevner Anja at hun ville vært nødt til å omskolere seg og velge et yrke som det mangler norske til for å kunne avansere i karrieren. Anja forteller at det ellers er en veldig liten sjanse for at du finner noen som kun vil ta hensyn til

dine ferdigheter, kunnskaper og egnethet til jobben. ”Men hva er egnethet?” spør hun, og forteller at hun diskvalifiseres på alle områder, fordi hun ikke snakker dialekt. Anja forteller at hun på jobbintervju har opplevd at spørsmålene har handlet mye om språk, språkferdigheter og hvor hun kommer fra, og ifølge henne opplever aldri etniske nordmenn å bli stilt overfor de samme spørsmålene, fordi da handler det om vedkommendes arbeidserfaring og ferdigheter, fremfor bakgrunn. Anja eksemplifiserer nærmere, og forteller om et intervju hos fylkesmannen. Hun forteller at dette var et veldig åpent intervju som bar preg av få, forberedte spørsmål fra deres side. Det var derfor Anja som stilte spørsmål angående selve jobben hun hadde søkt, og etter at de hadde fortalt litt om hva den innebar gikk de over til å stille spørsmål om hennes bakgrunn. Intervjuet handlet ellers veldig lite om andre ting. Anja forteller følgende:

Etter en halv time skjønnte jeg at de egentlig ikke kommer til å stille flere spørsmål, fordi de diskvalifiserte meg med en gang. At hun øst- europeiske – vil de ikke ha. Jeg følte det på kroppen.

I andre intervjusammenhenger opplevde hun at arbeidsgivere viste interesse for hennes jobberfaring, men forteller at når det kom til stykket og de skulle ansette så tapte hun alltid til fordel for en norsk søker. De gangene følte hun i hvert fall at de vurderte henne seriøst som en kandidat, og forteller videre at det var de gangene hun forstod etter en halv time at de ikke kom til å satse på henne som føltes vanskelig. Det føltes vanskelig, forteller hun, at de ikke ville satse på henne på grunn av språket og hennes bakgrunn. I flere av de tilfellene opplevde hun at de som intervjuet henne bare mistet interessen, og det var ikke fordi hun var kjedelig og ikke kunne svare på spørsmål, eller ikke kunne vise at hun har kompetanse til å utføre jobben. Intervjuet ble raskt unnagjort av de som intervjuet, og de vurderte et nei, avslutter hun.

5.3 Første steg: Å lære seg et nytt språk

Det var først og fremst norskopplæringen de intervjuede med innvandringsbakgrunn fokuserte på å formidle sine erfaringer fra i starten av intervjuet, selv om det ikke ble stilt et direkte spørsmål som omhandlet denne kvalifiseringsdelen. Å kunne beherske norsk betraktes gjerne som en av forutsetningene for en inntreden i arbeidslivet, og deltakelse i samfunnslivet for øvrig (Håpnes, Iversen og Berg 1999). I utgangspunktet blir gratis norskopplæring tilbudt ”alle innvandregrupper, herunder EØS-borgere og andre arbeidsinnvandrere” (NOU 2001: 20 Lov om introduksjonsordning for nyankomne innvandrere, s. 36). I praksis avgjør den enkelte kommune mer eller mindre hvem som får tilbud om gratis norskopplæring. Stortinget vedtok i 1997 en omlegging av norskopplæringen, hvor målet blant annet var en mer individuelt tilpasset undervisning for den enkelte deltaker (ibid). I NOU 2001: 20 (Introduksjonsloven) står for eksempel følgende:

Modellen baserer seg på at voksne innvandrere skal kunne få undervisning frem til de oppnår et fastsatt nivå av språkkunnskap som antas å være nødvendig for videre utdanning og arbeid (ibid, s. 36).

Norskopplæring og språkkompetanse viste seg å bli vektlagt av samtlige av de intervjuede som kom til Norge i voksen alder. I det presenterte caset om Anja, forteller hun om hvordan hun erfarte norskopplæringen den gang hun kom til Norge på slutten av 1980-tallet; altså flere år før introduksjonsordningen ble lansert. Anja forteller at hun lærte norsk takket være ektemannen, og ikke på grunn av at hun fulgte en organisert språkundervisning gjennom det offentlige. Natasa, en annen av de intervjuede, sa det slik:

IKEA var for meg, et veldig, godt betalt norsk kurs. Du får ikke så bra språkpraksis eller et så bra norsk kurs som det en får på IKEA. Når jeg gikk på norskkurs så lærte jeg bare bokmål; Jeg heter Natasa. Og hver dag så fikk jeg høre at jeg er så god til å snakke. Men på IKEA har jeg lært en veldig bra språkkultur.

Natasa flyttet fra Sør-Øst Asia til Norge, etter at hun giftet seg med en norsk mann. I likhet med Anja, kunne også hun vise til både studier fra hjemlandet og arbeidserfaring. Natasa kunne i tillegg til dette, skilte med en mastergrad fra et universitet i Australia.

Introduksjonsordningen var derimot trådt i kraft på det tidspunktet hun kom til Norge, slik at hun fikk tilbud om gratis norskkurs allerede uken etter at hun satte føttene på norsk jord. Tidsperspektivet fra Natasa kom til landet og frem til tilbud om norskopplæring, er i tråd med NOU 2001: 20 (Introduksjonsloven, s. 36): ”Opplæringen bør starte så snart som mulig og senest tre måneder etter ankomst til landet, jf. Innst. S. Nr. 225 (1996-97)”. Norskopplæringen ble etterfulgt av tre måneder med språkpraksis, og Natasa fikk praksis ved en IT-avdeling.

Natasa anvender ordet ”språkkultur”, når hun sammenlikner hvilket utbytte hun fikk av norskkurset med den mer praktiske språklæringen hun fikk i jobben på IKEA. Språk og kultur er til en viss grad knyttet sammen. I Jon Rogstads studie forklarer han dette slik:

(...) språk brukes som en fellesbetegnelse på minst to beslektede forhold: For det første, grammatisk korrekt skriftlig og muntlig framstillingsevne. For det andre, kulturell kompetanse som er avgjørende for forståelse av sosiale situasjoner og relasjoner (Rogstad 2000, s. 108).

I tillegg finnes det utallige eksempler på hvordan norsk snakkes. Norge er et lite land, både i geografisk og befolkningsmessig forstand, og rommer til tross for dette en stor variasjon av ulike dialekter. For en person som er vokst opp med å høre mangfoldet av norske dialekter, vil det kanskje oppleves som ganske vanlig, og ikke minst godtatt som en naturlig del av det norske. I Anjas tilfelle, handlet det derimot om en opplevd negativ aksept for en annen variant å snakke norsk på. Gullestad (2002, s. 16) skriver om ”flertallets makt”, hvor majoriteten befinner seg i et ”numerisk flertall”. Majoriteten befinner seg således i en privilegert posisjon, slik at de ”kan legge premissene for andre menneskers handlingsrom ved å kontrollere samfunnets spilleregler” (ibid). Nevnte forfatter skriver til eksempel: ”Flertallets makt ligger derfor fremfor alt i det selvfølgelige og ”naturlige” – og dermed legitime – i dets tolkninger av verden” (ibid, s. 17).

Pierre, en annen av de intervjuede, gikk på norskkurs i ett år, før han deltok i et introduksjonsprogram for innvandrere i regi av Arbeidsmarkedsetaten, også kjent som Aetat (heretter anvendt). Siktemålet med introduksjonsprogrammet var å komme seg ut i arbeid. Introduksjonsprogrammet var bygd opp i en modell med to trinn som fulgte en tidslinje. Pierre beskriver det som følgende:

Det var først og fremst viktig å lære seg hvordan jobb og jobbforhold fungerer, og hvordan en skriver en CV. Vi lærte også betydningen av referanser og ellers andre ting som er relatert til det å få seg en jobb. Etter den teoretiske delen, fikk vi tildelt en praksisplass, og jeg fikk praksisplass hos et energiverk. Jeg jobbet der i ett år.

I det presenterte caset om Anja, forteller hun at språket var en av begrunnelsene for at hun valgte å begynne på sosionomutdanning i Norge. Anjas kvalifiseringsløp skiller seg ut fra de andre intervjuede, da det den gang ikke eksisterte tilbud om videre språkpraksis, etter norskkurset. I hvilken grad dette kan ha hatt noen innvirkning på Anjas videre valg om å påbegynne et utdanningsforløp i Norge eller ikke, kan ikke vites for sikkert.

5.4 Andre steg: Uttelling for medbrakt kompetanse

Felles for mine informanter, er at de alle kan vise til at de har en høyere utdanning. Utdanning i seg selv er ingen garanti for at en person med en minoritetsbakgrunn skal lykkes i å få en jobb. På den annen side kan utdanning betraktes som en ressurs. Djuve og Hagen skriver for eksempel følgende:

Høy formell utdanning er en ressurs i alle samfunn, og det er rimelig å anta at personer med høy utdanning er bedre i stand til å tilegne seg de (nye) ferdighetene som trengs for å tilpasse seg i et nytt samfunn (Djuve og Hagen 1995, s. 53).

Anja valgte, slik vi så i det forutgående caset, å påbegynne en norsk utdanning. Hun valgte således å tilegne seg en formell kompetanse som hun med sikkerhet visste var godkjent i Norge, dette i motsetning til jussutdanningen hun hadde med seg fra hjemlandet. Til tross for at norsknivået hennes på den tiden hun gikk på sosionomstudiet ikke var tilstrekkelig til å formidle hennes tidligere, ervervede ferdigheter innenfor jussområdet, kan en likevel med rimelighet anta at hun stilte sterkere enn de av medstudentene uten tilsvarende utdanningsbakgrunn. I Anja sitt tilfelle, handlet det kanskje mer om å få anvende medbrakt utdanning, fremfor sosionomutdanningen fra Norge. Det viste seg derimot vanskelig for Anja å få en formell godkjenning av kompetansen hun hadde med seg i bagasjen.

Berit Berg kan kanskje sies å ha viet en særlig interesse for de utfordringer som møter innvandrere, når de kommer til Norge. Hun var også en av tre forskere som i sin tid bidro til en ekstern evaluering av regjeringens *Handlingsplan for bedre bruk av innvandrernes kompetanse* (Håpnes et al. 1999). Ifølge Berg (1998), kan det se ut for at den største utfordringen er knyttet til det å skulle vurdere utdanning foretatt i såkalte ikke-vestlige land. Berg viser til følgende: ”Det er nemlig fortsatt et stort skille i vurderingene av vestlig utdanning versus utdanning tatt i f eks Asia, Afrika, Sør-Amerika og tidligere Øst-Europa” (Berg 1998, s. 22).

Pierre, en av de intervjuede, beskrev det slik:

Jeg er utdannet elektroingeniør. Jeg skulle vært godkjent som sivilingeniør. Men jeg fikk ikke godkjent alle fem og et halvt årene av utdanningen jeg har fra Russland, men jeg fikk godkjent fire og et halvt år. Det gleder meg.

I likhet med Anja, kontaktet Pierre et norsk universitet for godkjenning av medbrakt utdanning fra Øst-Europa. Han fikk i motsetning til Anja godkjent størstedelen av studieårene i utlandet. Dette reiser spørsmålet om det kan være lettere å konvertere en utdanning tilhørende de såkalte ”harde” fagene som naturvitenskap og teknologi, sammenliknet med en utdanning tilhørende de såkalte ”myke” fagene, til norske forhold? Støren (2002) tok utgangspunkt i følgende definisjon av myke fag i presentasjonen av forskningsfunn:

Myke fag kjennetegnes ved at det i faget finnes ulike grunnteorier og forskningstradisjoner. Eksempler på myke fag er undervisning, sosialarbeid og sosial/ samfunnsvitenskap, administrasjon, økonomi, juss og humanistiske fag (Støren 2002, s. 179).

Tidligere forskning indikerer at sjansen for arbeidsledighet, deltidsarbeid og arbeid en er overkvalifisert for, kan være større for en utdannet ingeniør med en såkalt ikke-vestlig bakgrunn, enn hva som kan være tilfellet for en utdannet jurist med tilsvarende bakgrunn (Støren 2002, s. 178 og 180). Utgangspunktet til Støren (2002), var derimot såkalte ikke-vestlige innvandrere med norske eksamener, og derfor en annen situasjon enn for mine informanter med medbrakt utdanning.

Spørsmålet om det kan være lettere å konvertere en utdanning tilhørende de såkalte ”harde” fagene sammenliknet med en utdanning tilhørende de såkalte ”myke” fagene til norske forhold, er først og fremst et empirisk spørsmål. Spørsmålet lar seg derimot ikke besvare på nåværende tidspunkt ved å se på tidligere forskningsresultater. Det foreligger ennå ikke studier som direkte belyser situasjonen på arbeidsmarkedet i Norge for personer med en høyere utdanning fra utlandet, og en såkalt ikke-vestlig innvandringsbakgrunn. I likhet med Støren (2002) vurderer jeg at det er behov for videre forskning på dette området. Dette spesielt med tanke på at foreliggende forskning hovedsaklig har tatt utgangspunkt i registerdata med unntak av for eksempel spørreskjemaundersøkelsen til SSB i forbindelse med den store folke- og boligtellingsen i 2001 (Dalheim 2001). Det kunne vært spesielt interessant å undersøke nærmere effekten av utdanningsbakgrunn for personer med en høyere utdanning fra utlandet, da tidligere forskning viser til dels stor variasjon mellom de ulike utdanningene for personer uteksaminert ved en norsk utdanningsinstitusjon (Støren 2002, Villund 2008). På den annen side kan det være en viss fare forbundet med en type tenkning om at valg av utdanning kan få konsekvenser for mulighetene til å komme i arbeid. Faren ligger i at en kan komme til å trekke konklusjonen om ”feil utdanning”, og i ytterste konsekvens kanskje fremtvinge et studiemønster begrunnet i hvilke yrker innvandrere lettest kan få innpass i. Valg av utdanning bør kanskje i første rekke handle om å velge ut fra evner og interesser, fremfor å velge yrker der det er mangel på arbeidskraft, for eksempel i helse- og omsorgssektoren. Det betyr ikke det samme som at en ikke skal forsøke å rekruttere unge mennesker til disse yrkene – uavhengig av om de tilhører den såkalte minoritets- eller majoritetsdelen av befolkningen.

Videre er det i foreliggende forskning ikke blitt kontrollert for hvor for eksempel utdanningen er tatt, og dette gjelder både i forhold til land og rangering av utdanningsinstitusjon. Rangering av universitet er i likhet med annen type rangering ikke uproblematisk og kan således være gjenstand for diskusjon (NOU 2008: 3). Her vil ikke denne diskusjonen bli nærmere belyst og drøftet, da den ikke direkte har noen betydning for besvarelsen av oppgavens problemstillinger.

I caset forteller Anja om betydningen av at hun ikke har studert juss i et land som blir vurdert som mer anerkjent i Norge. Det er nærliggende å anta at det i tillegg til studieland kan ha en viss betydning om vitnemålet er fra et anerkjent og kanskje prestisjefyllt

universitet som for eksempel Sorbonne i Paris eller Harvard i Massachusetts, sammenliknet med mindre kjente utdanningsinstitusjoner. De som ansetter har mest sannsynlig hørt om for eksempel Harvard University, mens sjansen for kjennskap til for eksempel, DeVry University i Ohio, vil sannsynligvis være langt mindre. På den annen side finnes også det som kanskje kan betegnes som ”landspesifikk kompetanse” (Villund 2008, s. 15). Villund (ibid) gir følgende eksempler på slike yrker: ”Dette er for eksempel kunnskaper og ferdigheter som er knyttet til et lands lovgivning og gjelder yrker som for eksempel advokater og revisorer”. Det er derfor ikke dermed sagt at situasjonen ville ha stilt seg annerledes for Anja om hun kunne fremlagt eksamenspapirer fra et såkalt vestlig land, da deler av hennes medbrakte kompetanse kanskje ville vist seg vanskelig å overføre til norske forhold – uavhengig av både studieland og studiested.

5.5 Tredje steg: Å søke jobber

Tidligere i oppgaven er det blitt vist til at det finnes inngangskrav til arbeidsmarkedet. Kravene etterfølges av at visse kvalifikasjonsfaktorer vurderes oppfylt. Berg (1998, s. 20) benevner for eksempel faktorer som ”utdanningsnivå, norskkunnskaper og kulturell kompetanse som selve ”inngangsbilletten” til arbeidsmarkedet. Rogstad (2000) spør hvordan det er mulig å signalisere egne ferdigheter i sin avhandling om synlige minoriteter på arbeidsmarkedet. Nevnte forsker stiller her et viktig spørsmål, da det også handler om arbeidsgiveren og de vurderinger som legges til grunn for om jobbsøkeren vil kunne utføre jobben og passe inn i det eksisterende arbeidsmiljøet. Jeg vil i det følgende presentere Pierre som et konkret eksempel for å belyse hvilke strategier han som jobbsøker har tatt i bruk.

5.5.1 Eksemplet Pierre

Pierre kom sammen med familien til Norge som kvoteflyktninger fra FN på begynnelsen av 2000-tallet. Pierre forteller at det ikke var lett for ingeniører å få seg en jobb på den tiden han begynte jobbsøkingen. Det var rett og slett for mange ledige ingeniører på den tiden, og markedet var derfor helt sprengt, ifølge Pierre.

Aetat formidlet en jobb til han på en skole, men når dette engasjementet gikk mot slutten, og han ikke ble tilbudt en forlengelse, begynte han å tenke på videre studier. Det ble kun med tanken, da han ble fortalt at en studie på master nivå vil ta to år. Pierre forteller at han

var usikker på om han skulle studere i to år eller fortsette med jobbsøkingen.

Søknadsfristen avgjorde derimot saken. Han sendte inn søknaden litt for sent, og fristen for å søke var allerede utløpt.

En bekjent av Pierre ringer, og forteller om et jobbintervju han har vært på. Pierre forteller at han som intervjuet plutselig husket han, da intervjueren så at han som kom til jobbintervjuet var fra Afrika. Nå ringer derfor hans bekjent og spør om hvordan det henger sammen. Pierre forteller at de jobbet sammen på et energiverk. Det samme energiverket, hvor han hadde praksisplass i ett år.

Pierre forteller entusiastisk om en ny telefonoppringing fra kollegaen han jobbet sammen med tidligere på energiverket. Hans tidligere kollega har steget i gradene og er nå blitt everksjef i en annen kommune. Everksjefen ringer og spør om Pierre kanskje husker at de jobbet sammen på energiverket. Han stiller videre følgende spørsmål: *"Er du interessert i å jobbe hos oss?"* Hvorpå Pierre svarer: *"Ja, det vil jeg."*

Pierre er ikke i tvil om hvorfor han fikk jobben. Han viser til at han for det første var kvalifisert til stillingen, da han kunne vise til lang arbeidserfaring med elektro. Hans CV vitner om at han utelukkende har jobbet ved elektrisitetsverk, og Pierre forteller at han dessuten var tredje ansvarlig ved elektrisitetsverket han jobbet på tidligere. Pierre hadde med andre ord nok erfaring, ifølge han selv. Men Pierre tror også at det var en annen grunn til at denne jobbmuligheten bød seg. Elektrisitetsverket lå i en avsidesliggende kommune, slik at de fleste tenkte at de ikke orket å flytte dit. Og kanskje var det grunnen til at de andre søkerne ikke tok jobben. Men hvorfor akkurat de ikke fikk jobben – det vet han ikke. *Kanskje var de ikke så kvalifisert?* Det han derimot vet, er at det er kjempe viktig med referanser for å kunne komme seg inn på arbeidsmarkedet. Pierre sier det på følgende vis:

Man må ha erfaring i Norge for å søke jobb i Norge. For erfaring er kjempe, kjempe viktig for referanse. Man må ha masse referanser.

Pierre roser introduksjonsprogrammet som, ifølge Pierre, sørger for at innvandrere raskt kan få en jobbreferanse. I tillegg lærer man hvordan en skal gå frem for å komme seg inn på arbeidsmarkedet, istedenfor å sitte hjemme og sende søknad etter søknad, forteller Pierre. Man kan enten bare sitte der og håpe på et positivt svar, eller man kan få hjelp til å

komme seg inn på arbeidsmarkedet. Det er ikke nok å bare sitte hjemme, og tro at det å sende søknader er nok. Jobbsøknader må en jobbe med, tror Pierre. Han tror videre at man må være rutinert og søke på jobber, samtidig som en er fagorganisert. Jobbsøking er en planaktivitet, forteller Pierre. Han presiserer hvor viktig det er å holde seg oppdatert på sitt fagområde for eksempel ved å kjøpe bøker, surfe på internett og ved å være pågående. Pierre forteller at du må spørre hele tiden, hvis du vil forstå. Og i tillegg må en ikke være redd for å spørre andre om deres erfaringer. På den måten holder du deg litt oppdatert, ifølge Pierre.

5.5.2 Nettverk og referansepersoner

Ut fra det presenterte eksemplet, kan en kanskje trekke ut at introduksjonsprogrammet med dens praksisdel kan inneha flere viktige funksjoner – og langt utover det som kun berører den språklige treningen. Pierre stiftet bekjenskaper i løpet av praksisperioden som senere viste seg nyttig, når han på egen hånd forsøkte å komme seg inn på arbeidsmarkedet. Undersøkelsen til Rogstad (2000) viste at nettverk hadde en tosidig funksjon, da det delvis fungerte som en døråpner og dels som en form for garanti overfor arbeidsgivere om at vedkommende er en skikket person for jobben. Dette er gjenkjennbart fra eksemplet om Pierre, hvor en tydelig ser betydningen av nettverk som en døråpner. I det beskrevne eksemplet kan en kanskje si at everksjefens tidligere kjennskap til Pierre fungerte som hans referanse. På den annen side kan en si at everksjefens tidligere kjennskap til Pierre kan ha slått uheldig ut overfor de andre søkerne, og dermed medført en slags form for forhåndsvalg av hvem som ble tilsatt.

I likhet med Pierre, forteller Natasa om hvor viktig det var å kunne vise frem referansen hun fikk etter endt språkpraksis. Natasa forteller om følgende erfaringer fra et jobbintervju hos IKEA:

Referansen var veldig viktig, fordi da kunne jeg si at jeg hadde gått på norskkurs og har hatt språkpraksis. Og derfor kan litt norsk.

Uttalelsen viser at norske referanser kan være en måte å synliggjøre egne ferdigheter overfor arbeidsgivere. Den viser også hvilken betydning språkpraksis kan ha – utover kun den språklige treningen, da arbeidsgivere gjerne etterspør referansepersoner som kan bekrefte opplysninger. Rogstad viser til at en av de største utfordringene ”for søkere med

synlig minoritetsbakgrunn er å få synliggjort at de behersket uformelle og diffuse ferdigheter” (Rogstad 2000, s. 126). I undersøkelsen til Rogstad (ibid) fremholdt arbeidsgivere hvor viktig det var å få bekreftet opplysningene av referansepersoner. Rogstad retter i særlig grad oppmerksomheten mot språk, når han i avhandlingen eksempelvis diskuterer hvorfor en arbeidsgiver innførte ”tamilstopp”, men samtidig ønsket å ansette flere svensker og finner (ibid). Her fant Rogstad (ibid) andre forklaringer enn språk på hvorfor for eksempel finner ble foretrukket fremfor tamiler i en av bedriftene som ble studert, dette til tross for at språk ble oppgitt å være begrunnelsen fra bedriftens side. Ifølge Rogstad, indikerte denne undersøkelsen at det for eksempel snarere handlet om ”vagere og mindre gripbare størrelser som virker inn i mellommenneskelige relasjoner, og som bidrar til å regulere opplevelsen av eller fraværet av, fellesskap” (Rogstad 2000 s. 115). Det handler kanskje derfor i like stor grad om å signalisere at en vil passe inn i det etablerte fellesskapet, samtidig som en evner å formulere forståelige setninger.

5.5.3 Tidshorisontalt perspektiv og vertikale sammenlikninger

I det presenterte caset om Anja, var det kanskje nettopp det vage og litt diffuse som preget hennes erfaringer. Hun nådde ikke opp, til tross for at hun oppfylte de formelle kravene med hensyn til utdanning. Formell kompetanse, for eksempel høyere utdanning, er kanskje ikke det som vektlegges mest ved en nyansettelse – *eller...?*

Ifølge Rogstad (2000), indikerte hans undersøkelse at det var en sammenheng mellom de vanskelighetene det var å få godkjent utenlandsk utdanning og jobbsøkerens problemer med å synliggjøre egen kompetanse. Men når det er sagt, kan jeg tilføye at det for Natasa og Pierres vedkommende ikke var det som var hovedproblemet. Pierre fikk riktig nok ikke full uttelling av sin medbrakte kompetanse, men nok til at han kunne søke jobber med krav til ingeniørutdanning. Han formidler følgende syn på den saken:

Jeg fikk bevilget 4,5 år, og derfor begynte jeg å søke jobb som vanlig ingeniør. Så det er greit, da begynner jeg ikke på et høyt nivå.

Ut fra sitatet, kan en kanskje si at Pierre valgte å se på dette som en mulighet, fremfor en hindring til å anvende medbrakt kompetanse. Valg av perspektiv varierer derimot, fra person til person. Pierres valgte perspektiv, står kanskje litt i motsetning til Anja sitt – hvor ett av hovedelementene i intervjuet omhandlet at hun ikke fikk uttelling for kompetansen

hun hadde ervervet seg i hjemlandet. Rogstad siterer Piore, når han skriver at: ”Perspektiver er i stor grad avhengig av individenes tidshorison” (Piore 1979 i Rogstad 2000, s. 116). Rogstad drøfter sine funn i lys av Piores teorier om vedkommende ser på oppholdet i nytt land som midlertidig eller varig. Det fremkom av undersøkelsen til Rogstad at den ustabile situasjonen i hjemlandet – for tamilene dette gjaldt – medførte en ny tenkning i hvem de sammenliknet seg med.

Samme arbeidssituasjon ble altså opplevd ulikt, avhengig av om de sammenliknet seg med forholdene i hjemlandet eller i Norge (Rogstad 2000, s. 116).

Dette er litt gjenkjennbart fra Anja og det presenterte case. Hun viser til at hun i begynnelsen ikke hadde så høye krav, da det på dette tidspunktet var viktigere å komme seg ut i jobb, tjene penger og ”komme inn i systemet” – for å anvende den intervjuedes egne ord. I Anjas tilfelle, kan dette perspektivet ha endret seg, når hun etter hvert begynte å beherske språket og kunne vise til både flere år med arbeidserfaring og videreutdanning i Norge. Det er derfor nærliggende å anta at hun etter flere års botid i Norge, fant det naturlig å sammenlikne seg med nordmenn med tilsvarende kompetanse.

Utfordringen, lå derimot kanskje på et helt annet plan, da hun til tross for flere års arbeidserfaring som sosialarbeider, fremdeles holdt fast ved identiteten som jurist. I Anjas tilfelle kan en derfor ikke utelukke muligheten for at hun fremdeles kanskje sammenlikner seg med advokatstanden i hjemlandet. Dersom en bygger videre på denne hypotesen, kan en heller ikke utelukke at tilstedeværelsen av ulike tap som for eksempel yrkestilhørighet, sosial klasse og anseelse i samfunnet kan ha bidratt til å påvirke hennes valg av perspektiv – uavhengig om dette har skjedd bevisst eller ubevisst fra hennes side. Effekten forblir likevel den samme; følelsen og opplevelsen av manglende anerkjennelse av medbrakt kompetanse.

Natasa, beskrev det for eksempel slik:

Jeg er fornøyd med hva jeg har opplevd og det jeg har fått til. Ja, for meg så er det greit, siden jeg ikke er norsk så skjønner jeg, jo. Men hvis jeg tenker på min bakgrunn fra Indonesia så har jo alle mine kolleger i firmaet jeg jobbet i kommet i høyere posisjoner. Men jeg er fornøyd med det jeg har. Jeg er veldig fornøyd. Men jeg tenker på at jeg kunne hatt en høyere posisjon i dag, men det går bra.

Natasa skiller seg litt ut fra de andre jeg har intervjuet. Hun kontaktet et norsk universitet for nærmere informasjon om godkjenning av utenlandsk utdanning, men kom aldri så langt at hun sendte inn søknaden. Natasa skiller seg også ut på andre områder enn kun manglende godkjenning av medbrakt utdanning. Natasa kan i tillegg til en bachelorgrad fra hjemlandet, vise til en mastergrad fra Australia. Hun kan med andre ord vise til en utdanning tatt i et såkalt vestlig land, og det er som tidligere nevnt i oppgaven ingen ulempe med tanke på å søke jobber i Norge. Det er dessuten ikke uvanlig at nordmenn tar hele eller deler av sin utdanning i Australia, slik at det er nærliggende å anta at arbeidsgivere stiller seg mindre tvilende til et diplom fra et australsk universitet enn for eksempel et diplom fra et universitet i Russland. Natasa kan videre vise til flere år med relevant arbeidserfaring fra hjemlandet, og stilte derfor ikke som nyutdannet, uten relevant praksis på arbeidsmarkedet.

Sitatene til to av de intervjuede, Natasa og Pierre kan tolkes dit hen at de har en forståelse for konsekvensen av å starte på nytt i et fremmed land. Det var derimot helt andre årsaker som lå til grunn for eksiltilværelsen til Pierre, sammenliknet med Natasa. Pierre flyktet fra krig og en politisk, ustabil situasjon i hjemlandet – noe som kan betegnes som en ufrivillig situasjon. Natasa og Anja tok et personlig valg om å gifte seg og etablere seg i ektemannens hjemland. En kan derfor kanskje si at deres situasjon i større grad handler om å håndtere konsekvensen av dette personlige valget om å starte på nytt igjen. Videre er det nærliggende å anta at det å stifte familie kan medføre en sterkere grad av tilknytning til det nye landet, og medføre at de ser på oppholdet som mer varig enn for eksempel en med flyktningbakgrunn. Dette kan imidlertid endre seg over tid, og en kan heller ikke utelukke at det finnes store individuelle variasjoner innad i de enkelte innvandringsgruppene.

Anja befinner seg i en litt annen situasjon, da mitt datamateriale kan tyde på at botid kan ha innvirket på hvilke forventninger og krav de jeg har intervjuet har stilt til omgivelsene. På den annen side kan en si at dette er gjenkjennelig. Det er ikke uten grunn at det finnes noe som heter ansiennitetsstige. En stor del av arbeidslivet er for eksempel bygd opp slik at arbeidstakere – i utgangspunktet – avlønnes i takt med antall år med relevant erfaring. Anjas perspektiv og misnøye kan derfor betraktes som en helt naturlig prosess, slik at det nødvendigvis ikke behøver å være noe bemerkelsesverdig i seg selv at hun har høyere forventninger til hva arbeidslivet kan tilby henne, sammenliknet med Natasa og Pierre.

Tove Håpnes og Anne Iversen (2000) studerte i sin tid fire private bedrifter, hvor de blant annet undersøkte nærmere hvilken tilnærming disse bedriftene hadde til rekruttering og ansettelser av innvandrere i egen bedrift. Undersøkelsen viste at i tre av bedriftene ”ble attester og vitnemål brukt som grunnlag for informasjon om søker og at arbeidsattester tjente som viktige referanser” (Håpnes og Iversen 2000, s. 28). Ifølge Håpnes og Iversen (ibid), skilte en av bedriftene seg litt ut fra de andre tre, da denne bedriften foretok en grundigere vurdering av vitnemål og arbeidsattester sammenliknet med de andre undersøkte organisasjonene.

Skillet vi her har beskrevet kan forstås ut fra at Teknoservice har en høyt utdannet arbeidsstokk der kravene til formelle kvalifikasjoner er nokså strenge. De tre andre bedriftene har mer tradisjon for at nytilsatte kan begynne i bedriftene som ufaglært arbeidskraft (Håpnes og Iversen 2000, s. 28).

Det kan derfor være viktig å skille mellom stillinger der krav til høyere utdanning gjelder for alle søkere, og stillinger hvor dette ikke er påkrevd. I Jon Rogstads casestudie av fire bedrifter viste det seg at det i flere tilfeller kanskje ikke handlet først og fremst om søkerne oppfylte de formelle kravene til kompetanse for å få søknaden vurdert, da det snarere handlet om ”at søkere ikke evnet å synliggjøre sin kompetanse” (Rogstad 2000, s. 117). Arbeidsgiverne fikk da vanskeligheter med å bedømme om søkeren faktisk kunne utføre jobben, og dette gav seg konkrete utslag ved at for eksempel søkere med fremmedklingende navn ble vurdert som mindre aktuelle kandidater i de tilfeller det var flere kvalifiserte søkere å velge mellom (ibid).

5.5.4 Fremmedklingende navn

Mitt datamateriale viser at navn ikke var et gjennomgående problem, da verken de med innvandrerbakgrunn eller blant de utenlandsadopterte hadde navn som kan betraktes som spesielt fremmedklingende. Samtlige av de jeg har intervjuet har opprinnelig fornavn som ikke skiller seg nevneverdig ut i forhold til majoritetsbefolkningen. Når det gjelder etternavn, kan en kanskje betrakte etternavnet til Pierre Berger som fremmedklingende – uten at vedkommende i intervjuet påpeker at dette har vært et problem. Det kan handle om at Pierre har innsett betydningen av arbeidserfaring og referanser, og at referansepersoner har oppveid for en eventuell usikkerhet hos arbeidsgivere. I tillegg kan en se dette i lys av krav til formell utdanning og kompetanse, når det for eksempel gjelder ingeniørstillinger.

Blant de seks jeg har intervjuet, var det kun en person som i intervjuet gav inntrykk av å ha reflektert rundt navn som en eventuell barriere:

Jeg har et koreansk mellomnavn. Men det brukte jeg ikke i jobbsøknadene og på CV, når jeg søkte på jobber. Jeg gjorde det, fordi jeg mente det kunne forhindre meg fra å få jobb.

Sitatet kan tyde på at den intervjuede hadde tenkt igjennom en eventuell mulighet for at arbeidsgivere ville forkaste søknaden, og dermed risikert å ikke bli vurdert som en aktuell kandidat til stillingene. I Rogstads nevnte studie indikerte datamaterialet for eksempel:

Resultatet var at mange av søknadene som var undertegnet med fremmedklingende navn, ikke ble gitt en reell vurdering. De ble avvist eller ignorert allerede forut for ansettelsesbeslutningen (Rogstad 2000, s. 117).

Ifølge Rogstad (ibid), handlet dette først og fremst om stillinger med flere kvalifiserte søkere og i nedre del av bedriftshierarkiet – hvor arbeidsgiverne rett og slett ikke vurderte eventuelle fordeler med å ansette personer de i forkant ikke var sikre på hvordan ville fungere. Det er ikke utenkelig at slike utvalgskriterier også kan gjøre seg gjeldende i konkurransen om stillinger med krav til høyere utdanning. I så tilfelle, er det ikke vanskelig å forestille seg hvilke uheldige konsekvenser det kan få for en jobbsøker med et fremmedklingende navn.

5.6 Positiv forskjellsbehandling

Finnes det situasjoner hvor det å ha et fremmedartet navn og utseende kan ha sine fordeler?

Ramm (2007) viser til at det ikke nødvendigvis behøver å være negativt for utenlandsadopterte å se annerledes ut. Hun skriver i sin selvbiografi at hun ikke har bare udelte, negative opplevelser, og viser til at det handler om ”å bli beglodd i riktig perspektiv” (Ramm 2007, s. 43). Nevnte forfatter utdyper dette nærmere ved å vise til situasjoner hvor det kan være fordelaktig å bli gjenkjent for eksempel i en folkemengde (ibid). Hun eksemplifiserer videre, når hun forteller om et tilfeldig møte med en tidligere nabokone fra hennes barndom (ibid). Ramm skriver at nabokonen dro kjensel på henne, og

dette til tross for at det var gått mange år siden sist gang de så hverandre (Ramm 2007, s. 43). Ramm sitt poeng her, handler først og fremst om at hennes annerledes utseende gjorde at hun i nevnte eksempel med nabokonen fikk ”følelsen av å bli sett og av å være verdifull” (ibid, s. 44).

Å skille seg ut kan være fordelaktig. Som utenlandsadoptert har jeg blitt møtt med mye goodwill (Ramm 2007, s. 45).

Rogstad (2002) forsøker i artikkelen ”Det eksotiske som fordel” å nyansere bildet av synlige minoriteter på arbeidsmarkedet. I denne artikkelen argumenterer nevnte forfatter for at synlighet ikke nødvendigvis behøver å være noe negativt, da det i enkelte tilfeller kan være en fordel å bli lagt merke til (ibid). Rogstad (ibid) viser blant annet til kjente personligheter fra media, for eksempel komikeren Johan Golden fra NRK- programmet XLTV og standupartisten Shabana Rehman. Disse personene har til felles at de har lyktes i å skape seg et navn ved å bevisst spille på sin etniske bakgrunn (ibid). Innen media bransjen, er det kanskje ikke spesielt oppsiktsvekkende at utseende er en måte å skille seg litt ut fra mengden. Og ifølge Rogstad (2002), blir derfor det eksotiske bare en annen måte å vekke oppsikt.

NRK var våren 2010 vert for den årlige Eurovision Song Contest som gikk av stabelen i Oslo. Nadia Hasnaoui, Haddy N’jie og Erik Solbakken ble håndplukket til å lede showet, hvor årets slogan var intet mindre enn ”Share the moment” (nrk.no). I showets sedvanlige pauseinnslag dukket ”gutta” fra Madcon opp, og Tshawe Baqwa og Yosef Wolde-Mariam ledet hele Europa an i dans og sang. Poenget her, er at Norge ble fremstilt på en annen måte enn tidligere år – uten at det medfører en forringelse av jobben for eksempel Ingvild Bryn og Morten Harket gjorde som programledere i 1996. I 2010 handlet det om fellesskap på tvers av landegrenser, og synlige aktører under showet bidro kanskje til å forsterke dette budskapet.

Rogstad tar utgangspunkt i ”tre mulige antakelser om hvorfor noen lykkes”, når han i nevnte artikkel forsøker å belyse ”betingelser som må være tilstede for at etnisk minoritetsbakgrunn kan brukes fordelaktig” (Rogstad 2002, s. 6). Antakelsen om bransje, har jeg allerede vært inne på. Den andre antakelsen Rogstad fremsetter, er: ”Gallionsforklaringen” (ibid, s. 7). Her viser forfatteren til at ”også bedriftene kan se det

som fordelaktig å vise fram sine ansatte med minoritetsbakgrunn - fordi det kan brukes for å sende et signal om hvem de er” (Rogstad 2002, s. 7). Det er ikke utenkelig at en mediebedrift som NRK ønsket å fremstå som nytenkende og internasjonalt orientert, og kanskje spesielt med blikket fra resten av Europa rettet mot seg under Eurovisionens finaleshow. Men når det er sagt, kan en heller ikke utelukke at nevnte personer med synlig minoritetsbakgrunn i dette showet, var blitt håndplukket også på grunn av at de er dyktige på det de gjør. Ett av hovedpoengene til Rogstad, er at ”forskjellene ikke må være for store” (Rogstad 2002, s. 8). Den tredje antakelsen nevnte forfatter fremsetter i artikkelen, er at det eksisterer krav til hvor eksotisk en person kan være for at annerledesheten kan anvendes til noe positivt (ibid). Rogstad begrunner denne antakelsen for eksempel slik:

(...) trolig er det relatert til at det som betraktes som estetisk vakkert, er lokalt og i tillegg har både kulturelle og tradisjonelle forankringer. Programledere som skal ha appell og troverdighet må ikke framstå som for annerledes, samtidig som det er viktig å ha en viss andel med minoritetsbakgrunn (Rogstad 2002, s. 9).

Et eksotisk utseende kan med andre ord være gunstig for å bli lagt merke til og skille seg ut fra mengden, men graden av eksotiskhet må ikke være større enn at personen både utseendemessig blir ansett for å være pen i vestlige øyne, samt snakker og ter seg på en måte som godtas av majoritetsdelen av befolkningen.

5.6.1 Kvotering

Kvotering, blir av Rogstad (2002) nevnt som et eksempel på et kompenserende særtiltak med det siktemål å utjevne forskjeller for personer tilhørende den såkalte minoritetsbefolkningen. Ifølge Rogstad, ”innebærer kvotering i praksis en forskjellsbehandling på individnivå for å skape likhet på gruppenivå” (ibid, s. 4).

Kvotering innebærer med andre ord en form for sjanselikhets for minoritetssøkere, hvor ett av siktemålene kan være å oppnå resultatlikhet for gruppen som sådan.

Kvotering, var også ett av temaene mine informanter ble stilt overfor. Datamaterialet viser at de fleste av de jeg har intervjuet er positivt innstilt til kvotering av personer med minoritetsbakgrunn. Pierre sier det på følgende vis:

Jeg tenker at kvotering er en kjempe- fin idé. Fordi det som jeg kan i dag, har jeg lært på jobb. Det kommer ikke fra noen bok. Jeg måtte jobbe. Det jeg mener, er at det finnes flere bedriftsledere som en kanskje kan si er litt skeptisk. Kvotering, fører til at flere folk får sjansen til å begynne å jobbe. Bedriftsledere vil se og oppdage at innvandrere kan være positivt for bedriften. Jeg har for eksempel lest at det kan se ut for at bedrifter som har ansatt innvandrere har mindre sykmeldinger, enn bedrifter som har norske arbeidstakere.

Natasa, formidlet følgende tanker om kvotering:

Jeg synes kvotering er greit, jeg. Da får jeg en større jobbsjanse. Jeg ser ikke noe negativt med det, fordi egentlig så er det ikke enkelt å jobbe sammen med noen som ikke har samme bakgrunn som deg. Hvis jeg for eksempel eide et firma, og personer prøvde å søke jobb der, så tror jeg at jeg ville prøvd å finne en person som kan jobbe sammen med oss. Jeg ville tenkt på, om han klarer å jobbe med vår kultur. Så det er ikke enkelt å ansette noen som ikke har samme etniske bakgrunn. Jeg synes ikke det er enkelt.

Disse to sitatene viser hver for seg to ulike sider av samme sak; på den ene siden arbeidsgiveres skepsis og usikkerhet overfor søkere som de ikke på forhånd vet vil passe inn i den eksisterende bedriftskulturen. Og på den andre siden en eventuell gevinst for bedriften om de ansetter en person med minoritetsbakgrunn. Sistnevnte, lar seg kanskje vanskelig besvare uten at jobbsøkeren med minoritetsbakgrunn gis en reell sjanse til ansettelse – i konkurransen med de ofte langt mer utplukkede kandidatene av etniske nordmenn. På den annen side behøver det ikke nødvendigvis å være helt uproblematisk for den som i kraft av sin etniske bakgrunn blir tildelt en jobb. Ifølge Rogstad, har flere av de han har snakket med i forbindelse med en studie av eliten blant de etniske minoritetene i Norge, vært ”svært opptatt av at de ikke ønsket å få en posisjon utfra deres etniske bakgrunn” (Rogstad 2002, s. 7).

Håpnes og Iversen (2000) fant i sin studie av fire bedrifters erfaringer med rekruttering av innvandrere at likebehandling ble ansett som et overordnet prinsipp:

I alle bedriftene ble likebehandling framholdt som viktig bærende ideologi for rekruttering og kvalifisering. Det ble begrunnet ut fra hva som ble ansett som det

beste for innvandrerne, for øvrige ansatte og for bedriften. For innvandrerne bidro prinsippet om likebehandling til at de fikk jobber etter kvalifikasjoner og dyktighet og at de fikk tilgang til samme opplæring som øvrige ansatte. De unngikk å bli satt "på pidentall" og markedsført som annerledes enn øvrige arbeidstakere. Likebehandling utgjorde også et viktig prinsipp for å demme opp for negative holdninger blant andre ansatte om at innvandrere var så annerledes enn dem selv. Likebehandling ble slik sett en viktig byggestein for å oppnå en forståelse om likhet (Håpnes og Iversen 2000, s. 37).

Sitatet viser at det kan ligge en dobbelthet i å bli behandlet annerledes på grunn av en minoritetsbakgrunn. På samme tid som annerledeshet kan gi en person fortrinn i én situasjon – kan annerledeshet i neste omgang oppleves stigmatiserende – og i ytterste konsekvens føre til negative sanksjoner fra omgivelsene. Et sentralt og styrende prinsipp for bedriftene i undersøkelsen til Håpnes og Iversen (2000), var målet om resultatlikhet for alle ansatte. Og der individuelle forskjeller mellom de ansatte gjorde det nødvendig med forskjellsbehandling for å nå dette målet, ble kompensatoriske tiltak "bevisst håndtert som en integrert del av de kollektive oppleggene for læring og kvalifisering" (Håpnes og Iversen 2000, s. 37).

Kristian, hadde et synspunkt på kvotering som skilte seg litt ut fra de andre jeg har intervjuet:

Jeg er ikke i tvil om at det handler veldig mye om trynefaktor. Men kvotering er jeg prinsipielt fullstendig imot, bortsett fra kvotering som en del av en utdanningsprosess. Kvoteringsprinsippet har ikke den ønskede effekten. Det er han som rekrutterer som en må utdanne til å velge kandidater ut i fra kvalifikasjoner og ikke hudfarge. Slik som jeg ser det, handler det om å bli stemplet som erkenorsk versus utenlandsk på grunn av fordommer.

Kristian peker her på ett viktig moment; Kvotering per se er kanskje ikke tilstrekkelig, da det også handler om å endre holdninger og bekjempe fordommer på organisasjonsnivå. Wrench, Rea og Uali (1999) viser til at diskriminering for eksempel må håndteres i form av en tenkning om mulighetslikhet, og konkluderer med følgende: "However, legislation in itself is not enough. Laws against discrimination need the support of equal opportunity

policies implemented at an organisational level” (Wrench et al. 1999, s. 11). Videre utdyper Wrench et al. hva de legger til grunn i begrepet “opportunity policies”:

Equal opportunity policies are designed to facilitate equal treatment in recruitment and selection, work allocation and promotion, training and development, and dismissal and redundancies, as well as dealing with discrimination, and showing respect for cultural and religious differences (Wrench et al. 1999, s. 11).

I sitatet ovenfor viser Wrench et al. til nettopp det Kristian poengterte i intervjuet. Ett annet poeng som Kristian peker på avslutningsvis, er sort – hvitt tenkingen. Kristian kan, i likhet med andre utenlandsadopterte, oppleve at synlige karakteristika som for eksempel et eksotisk utseende, kan føre til at han ikke opplever seg sidestilt med andre arbeidssøkere. Dette til tross for at han er oppvokst i Norge og følgelig behersker språket. Gullestad (2002) viser til at innvandrerkategoriene også kan få virkning for de utenlandsadopterte. Her viser nevnte forfatter til indiskfødte Arve Beheim Karlsen, og hvordan han som adoptert norsk gutt ble utsatt for rasistiske tilrop (ibid). Gullestad skriver for eksempel: ”Den sentrale kontrasten ser ut til å være ”norsk” versus ”ikke norsk” utseende” (Gullestad 2002, s. 208).

5.6.2 Rekrutteringsstrategier

Berg og Håpnes (2001) undersøkte i sin tid mangfoldsstrategier i arbeidslivet, og ifølge nevnte forskere kan det ut fra en samlet vurdering se ut som dette arbeidet har vært mer eller mindre tilfeldig innen privat sektor. Berg og Håpnes skriver for eksempel: ”I det norske materialet fins det eksempler på bedrifter med mange innvandrere, men samtidig liten bevissthet omkring flerkulturell rekruttering” (Berg og Håpnes, s. 29).

Nevnte forskere presiserer at det selvfølgelig finnes nyanser, slik at sitatet må leses som en mer overordnet oppsummering. Innen offentlig sektor vises det til at arbeidet med nytenkning har kommet et stykke på vei (Berg og Håpnes 2001). Dette gjelder for eksempel rekrutteringspraksis og bevisstgjøring omkring mangfoldstenkning, ifølge Berg og Håpnes (ibid). Et sentralt poeng når det gjelder mangfoldsperspektivet, er at ”det ikke handler bare om innvandrerne (eller andre minoritetsgruppers) situasjon i arbeidslivet, men om hva slags arbeidsliv vi ønsker – og trenger” (Berg og Håpnes 2001, s. 34). Det er derfor behov for både generelle tiltak innen personalpolitikk eller HMS arbeid, samtidig som det

er behov for spesielle tiltak rettet mot marginaliserte grupper (ibid). Nå er riktignok rapporten *Mellom likhet og forskjellighet* (ibid) ni år gammel, slik at situasjonen i dag vil kunne se litt annerledes ut. Rapporten vurderes likevel at den på enkelte punkter kan ha en relevans for denne oppgaven.

Berg og Håpnæs (2001) gjennomgår metoder og aktiviteter for mangfoldsarbeidet, og viser til at to stikkord i denne sammenhengen kan være: ”Informasjons- og holdningsarbeid og kartlegging og evaluering” (Berg og Håpnæs 2001, s. 22). Videre nevnes ”systematisk rekrutteringsarbeid” som et tredje stikkord:

Rekrutteringsprosessen er sentral når det gjelder å fremme eller hindre mangfold blant de ansatte. Systematisk rekrutteringsarbeid starter allerede når jobbkravene for en stilling skal utformes (Berg og Håpnæs 2001, s. 22).

En av de intervjuede, Natasa, forteller om hvilken betydning innholdet i en utlysningstekst fikk for henne:

Det var en veldig stor annonse. Jeg tror kommunen bruker å ha en sånn stor, helsides annonse. De søkte etter en planlegger i kommunen. Mannen min sa at han trodde dette kunne være bra for meg, fordi i annonsen så stod alt det som jeg kan. Jeg sa at denne stillingen ligger alt for høyt for meg. Det vil bli kjempe problemer. Men det stod jo at de var veldig åpen for at personer med utenlandsk bakgrunn kan søke. Det stod to linjer – sånn helt nederst med liten skrift – at de var veldig åpen for kvinnelige søkere og etniske minoriteter. Så jeg tenkte: Det er bra. Det gav meg en positiv tanke om å sende inn en søknad.

Utlysningsteksten, Natasa refererer til i dette sitatet, kan således fungere som et eksempel på et konkret rekrutteringstiltak fra det offentliges side. Sitatet viser også hvor viktig de to nederste linjene med liten skrift kan være for en person med minoritetsbakgrunn. I tillegg til at kanskje flere med minoritetsbakgrunn søker på stillinger innen det offentlige, kan en kanskje håpe at slike stillingsannonser vil gi en signaleffekt til privat sektor om hva slags arbeidsliv som er ønskelig. Berg og Håpnæs (2001) viser til hvilken betydning det kan ha at arbeidsgivere er seg bevisst det en kan betegne som reproduserende prosesser, hvor en ”vanetenking omkring jobbkrav fungerer ofte som et hinder for mangfold” (Berg og Håpnæs 2001, s. 23). Nevnte forskere trekker her paralleller til tilsvarende utfordringer når

det gjelder likestillingen mellom kjønn, og skriver at: ”En lite bevisst holdning til likestillingsspørsmål, er med på å sementere et kjønnsdelt arbeidsmarked” (Berg og Håpnes 2001, s. 23).

Forleden kom jeg over følgende stillingsannonse i en lokalavis:

Tømrere

Grunnet stor ordretilgang søker vi etter fagutdannet tømrere med fagbrev/svennebrev, for fast ansettelse. Det søkes etter tømrere med relevant erfaring fra tradisjonell boligbygging.

Ønskede kvalifikasjoner

- Du har fagbrev som tømrer (lang erfaring kan kompensere for fagbrev)
- Du må kunne kommunisere godt på norsk både skriftlig og muntlig
- Du må være selvgående tømrer

Personlige egenskaper

Vi søker personer som er omgjengelige, har yrkesstolthet, er fleksible, har evnen til å jobbe både selvstendig og i team, er punktlig, positive og har lyst til å ta i et tak.

(Kilde: *Stjørdals-Nytt*, 25. august 2010).

Ovenstående annonse er her tatt med for å illustrere at arbeidsgivere allerede i utlysningsteksten har mulighet til å sende ut signaler om hvem de helst ønsker velkommen som søkere på stillingen. Utlysningsteksten i denne annonsen kan også fungere som en kontrast til de to nederste linjene som Natasa fortalte om i intervjuet. ”Gode” norskferdigheter ser her ut til å være et overordnet kvalifikasjonskrav fra arbeidsgivers side – og nærmest sidestilt med håndverkerkompetansen – om enn ikke viktigere. Spørsmålet som imidlertid reises er; hvordan kan en arbeidsgiver avgjøre om en søker ”kommuniserer godt på norsk både skriftlig og muntlig”? Her er det åpenbart rom for flere subjektive tolkninger. Et annet spørsmål er; om ikke denne utlysningsteksten, og tilsvarende annonser, kan ha blitt utformet med en konkret hensikt. De språklige kvalifikasjonskravene som blir stilt her, vil utvilsomt ramme den minoritetsspråklige delen av befolkningen.

Svaret ligger derfor kanskje i virkningen eller effekten utlysningsteksten har på den som leser den. Dersom en legger til grunn en slik forståelse, kan Diskrimineringsloven komme til sin anvendelighet – da både språk og virkning av praksis eller betingelser, er inntatt i nevnte lov (Lov om forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion mv.).

5.7 Fjerde steg: Jobbintervjuet

I en søknadsprosess kan jobbintervjuet fylle flere viktige funksjoner, og dette kanskje spesielt sett fra arbeidsgiveres ståsted (Håpnes og Iversen 2000). I dette kapitlet vil møtet mellom arbeidsgiver og arbeidssøker stå i fokus. Mitt datamateriale tar utgangspunkt i arbeidssøkers erfaringer, slik at tidligere forskning vil bli anvendt for å belyse arbeidsgivers ståsted.

Datamaterialet viser at de jeg har intervjuet, opplevde at arbeidsgiverne stilte relevante spørsmål, når de var til jobbintervju. Flere av de intervjuede forteller at de fikk spørsmål om tidligere arbeidserfaring

Anne, en av de intervjuede, gir en detaljert beskrivelse av en erfaring hun gjorde seg, da hun som nyutdannet sykepleier stod klar til å tre inn på arbeidsmarkedet. Hun forteller at hun følte seg rimelig sikker på å komme seg raskt ut i jobb, da det på den tiden var enkelt for sykepleiere å få seg en jobb. Anne forteller om følgende opplevelse i forbindelse med et jobbintervju:

Jeg ville komme på jobbintervju, jeg. Jeg ville ikke ha det på telefonen. Jeg fikk tilbud om å ta jobbintervjuet per telefon, fordi de syntes det var greit. Da kunne jeg fått jobben med en gang liksom, uten jobbintervjuet også. Jeg snakket flere ganger med den damen som jeg skulle ha intervju med. Jeg hadde snakket med henne for å avtale tidspunkt, tid og sted, og hvordan vi skulle gjøre det, og hvem som skulle betale reisen. Så sånne ting hadde jeg ordnet med. Jeg kom jo, fem minutter før jeg skulle. Hun sa det var bare å melde seg i resepsjonen der, så kunne de ringe opp og så skulle hun komme. Så kom hun, den der dama – og så hilste hun på og kikket bare. Og så målte hun meg sånn tre ganger opp og ned. Fra topp til tå, liksom. Og når hun målte meg opp og ned så sa hun: ”Åå, er det sånn du ser ut”. Jeg begynte å se på klærne mine – om de var bra nok eller ikke.

Så svarte jeg: "Ja, det er klærne mine, ja." Og så, midt i intervjuet, midt i noen spørsmål, så sa hun noe som det her: "Oj, du snakker jo godt norsk. Jeg hadde ikke forventet at du snakker så bra norsk." Jeg kom ikke på det. Tenkte ikke over det før etterpå, liksom, når jeg skulle fortelle de jeg var på besøk hos, om hvordan hun hadde vært hun der damen.

5.7.1 Kategoriske forestillinger

Det nylig presenterte sitatet viser at ytre karakteristika kan lede til forestillinger, og for Anne som er adoptert fra Sør-Korea ble hun kanskje ut fra sitt asiatiske utseende plassert som tilhørende en minoritetsspråklig gruppe. Men når det er sagt, kan det tenkes at folk flest har en helt konkret definisjon av en innvandrer, "nemlig at en innvandrer er en person som man kan se er av ikke-europeisk opprinnelse" (Djuve og Hagen 1995, s. 36). Djuve og Hagen refererer videre til Hernes og Knudsen (1990), og deres velkjente sitat: "Ni av ti nordmenn identifiserer en innvandrer ved hudfargen" (Hernes og Knudsen 1990 i Djuve og Hagen 1995, s. 36). Ifølge Gullestad (2002), er den kategoriske inndelingen mellom innvandrere og nordmenn "som regel basert på såkalt synlige forskjeller" (Gullestad 2002, s. 271). Videre kan en kanskje si at i dette presenterte jobbintervjuet, fikk vedkommende som representerte arbeidsgiver seg en overraskelse, da "kartet hennes ikke lenger stemte med terrenget".

Kristian, en annen av de intervjuede med koreansk bakgrunn, forteller at han fikk jobb med en gang etter endt bachelor. "Det var ikke det som var problemet", forteller han og utdyper videre:

Men det er jo de enkle tingene. Det er ikke det som er vanskelig. Jeg har jo søkt mange jobber etter dét, og da har jeg på grunn av et eller annet kommet relativt skjevt ut på intervjuene.

Kristian forteller at han på grunn av jobberfaring og referanser ikke har hatt problemer med å komme inn til jobbintervjuer. Det har vært headhuntere som har sett hans CV og sagt: "Den er helt perfekt til den jobben som vi skal ha folk til." Deretter har de foretatt personlighetsanalyser og tester, og sagt på nytt at: "Ja, du er bare helt perfekt. Neste steg er å bli godkjent av arbeidsgiver." Kristian forteller at han ble innkalt til et møte via headhunterselskapet:

Og så har jeg noen ganger opplevd et lite sånn "åh" – et sjokk nærmest, når de har forventet at: "Ja, Kristian skulle komme på intervju?" Og så har jeg sagt: "Ja, her." Da har de liksom bare fått et lite sjokk. Og så har intervjuet vært veldig kort, og så har jeg ikke hørt noe mer.

Sitatet ovenfor viser at Kristian, i likhet med Anne, opplevde at arbeidsgivere fant det vanskelig å håndtere en rekrutteringssituasjon, hvor vedkommende de møtte ikke helt stemte med bildet de på forhånd hadde dannet seg av personen. Ytre karakteristika som et asiatisk utseende passet dårlig til arbeidsgivernes forhåndsforestillinger om "nordmannen" de kanskje tok for gitt at de skulle møte.

Det fremkom av Kvitastein et al. (1996) sin studie av norske personalsjefer i private bedrifter, et helt klart funn, når det gjelder rangering av egenskaper etter søkers bakgrunn. Ifølge Kvitastein et al. viser resultater av deres analyser at "norske personalsjefer skiller mellom søkere" (Kvitastein et al. 1996, s. 29). Her viser forskerne til en tabell bestående av i alt 48 opplistede egenskaper (ibid). Respondentene har svart i henhold til en skala fra 1 til 9 om i hvilken grad de mener en egenskap passer til å beskrive en søker med en bakgrunn fra henholdsvis Vietnam, fra Norge og fra Pakistan (ibid). Skalaen går fra 1 – "antagelig en meget dårlig beskrivelse" til 9 – "antagelig en meget god beskrivelse" (Kvitastein et al. 1996, s. 29). Her konkluderer forskerne for eksempel:

Egenskaper blir tilordnet søkere på en måte som viser at det eksisterer forestillinger om vietnamesere som er forskjellig fra forestillinger om nordmenn og pakistanere. Tabellen viser også tydelig at forestillinger om vietnamesere har flere likhetstrekk med forestillinger om pakistanere. Det går et klart skille mellom nordmenn og innvandrere når det gjelder tilordning av egenskaper (Kvitastein et al. 1996, s. 29).

Tabellen viser for eksempel at de fleste som har svart i denne undersøkelsen, antar at en egenskap som "gode ferdigheter i norsk, muntlig og skriftlig", er mer sannsynlig å finne blant nordmenn enn blant vietnamesere eller pakistanere (ibid, s. 30). I lys av både muligheten for kategorisering ut fra ytre karakteristika og forestillinger om for eksempel dårligere ferdigheter i norsk enn nordmenn, kan en ikke utelukke at Kristian ble rammet av det som også kan betegnes som statistisk diskriminering. Rogstad (2000) viser til at det sentrale innenfor en slik forståelse er arbeidsgiveres usikkerhet når de skal velge mellom

ulike arbeidssøkere. Her viser nevnte forsker til at ”omkostningene ved å fremskaffe relevant kunnskap om alle aktuelle kandidater er ofte svært store”, og at ”det er grunn til å tro at det knytter seg større usikkerhet til kvalifikasjoner og potensiale” til personer med synlig minoritetsbakgrunn enn for nordmenn (Rogstad 2000, s. 39). Rogstad skriver for eksempel:

I stor grad skyldes det at arbeidsgivere danner seg oppfatninger på grunnlag av mer eller mindre god kunnskap om gruppen vedkommende tilhører. Dette kan føre til at enkeltindivider ikke får uttelling på arbeidsmarkedet som samsvarer med deres faktiske kvalifikasjoner (Rogstad 2000, s. 39).

Rogstad viser derimot til et viktig poeng når han i fortsettelsen av sitatet ovenfor, også viser til at det ikke nødvendigvis er slik at alle taper på at arbeidsgivere legger til grunn et gruppegjennomsnitt i sine vurderinger, da ”personer med de svakeste kvalifikasjoner innen hver gruppe” kanskje vil tjene på en slik form for statistisk diskriminering (Rogstad 2000, s. 40). I Kristian sitt tilfelle, kan det derimot se ut for at det motsatte var tilfellet. Han fikk på forhånd opplyst av headhuntere at han var perfekt for jobben, og til tross for god score på personlighetstester og analyser hørte han ikke noe mer fra arbeidsgiverne etter intervjuene.

Ramm (2007) tar i sin selvbiografi blant annet et oppgjør med det hun mener er en feilaktig fremstilling av adopterte og innvandrere i aviser. Nevnte forfatter skriver for eksempel at hun ikke kjenner seg igjen i avisenes fremstilling av systematisk diskriminering av innvandrere og adopterte: ”Vi snakker om enkelttilfeller og ikke om systematisk diskriminering av utenlandsadopterte” (Ramm 2007, s. 79). Ifølge Ramm, handler det litt om ”øynene som ser” (Ramm 2007). Ifølge forfatteren, er ikke diskriminering et stort problem for utenlandsadopterte, slik som enkelte skal ha det til (ibid). Ramm skriver for eksempel følgende:

Adopterte blir ikke systematisk diskriminert. Jeg ønsker ikke at en eventuell fokusering skal bidra til at barna mine til slutt ser rasisme også der den ikke fins, eller at de en dag kanskje vil tenke: ”Jeg fikk ikke jobben fordi jeg har en annen hudfarge” (Ramm 2007, s. 82-83).

Ett av hovedpoengene til Ramm, slik jeg har skjønnet det, er at en ensidig fokusering på diskriminering og rasisme som et problem for adopterte lett kan føre til at adopterte blir formet inn i en offerrolle. Ramm konkluderer med følgende om rasisme og diskriminering: ”Men ingen av oss er tjent med å være eller skape ofre” (Ramm 2007, s. 83).

Ramm har kanskje et poeng her, da det følgelig ikke forholder seg slik at andre utenlandsadopterte nødvendigvis opplever det samme som det Kristian beskrev i det presenterte sitatet. Ramm underbygger ikke sine påstander ved å vise til tidligere forskningsresultater, og må således betraktes ut fra hennes selvbiografiske ståsted omkring emnet. Men når det er sagt, indikerer empiriske studier omkring utenlandsadopterte og diskriminering at Ramm for så vidt kan ha rett i sine antakelser. Foreliggende forskning gir ingen entydige indikasjoner på at utenlandsadopterte som gruppe opplever diskriminering på grunnlag av utseende som et stort problem, selv om det rapporteres om enkelttilfeller (Botvar 1995, Botvar 1999, Brottveit 1999). Det betyr derimot ikke det samme som at det ikke forekommer diskriminering av utenlandsadopterte på grunnlag av forestillinger knyttet til et utenlandsk utseende, og på en sentral samfunnsarena som for eksempel arbeidsmarkedet. Og det er grunn til å tro at det kan oppleves som et stort problem for den dette gjelder – uavhengig av vedkommendes bakgrunn som for eksempel adoptert eller innvandrere.

I Rogstad sin studie av fire bedrifter, viste det seg at det kunne se ut for at et fellestrekk ved ledelsene i disse bedriftene, var at ”beslutninger om rekruttering og ansettelser til en viss grad bygget på generaliserte forestillinger om gruppen personen tilhører” (Rogstad 2000, s. 135-136). Her viser nevnte forsker til det som gjerne omtales som statistisk diskriminering (ibid). Rogstad presiserer derimot at datamaterialet som helhet ikke er helt tydelig på dette punkt, slik at det refereres til et avtegnet bilde av de fire bedriftene som følger samme mønster (ibid). Ifølge Rogstad (2007), var det flere uttalelser fra arbeidsgiverne som kunne tyde på at personer med synlig minoritetsbakgrunn ble tillagt negative egenskaper. Her viser nevnte forsker til konkrete sitat som for eksempel: ”Jeg stiller alltid med lavere forventninger når jeg leser en søknad fra en innvandrere, eller når de kommer på intervju (...)” (Norsk leder, Nærnyt i Rogstad 2000, s. 137). Et annet sitat som Rogstad (ibid, s. 137) viser til, indikerte at arbeidsgiverne så på de ansatte med synlig minoritetsbakgrunn som en representant for en gruppe – ”mens de norske arbeidstakerne i større grad ble sett som enkeltindivider”:

Etter at det har begynt en ny innvandrer hos oss så går jeg og venter på problemer som kan dukke opp av typen, er dette en type som skal be fem ganger om dagen, vil vi forstå hva han sier, og kommer han til å spørre om å få ta to måneders ferie slik at han bare kan reise en snartur hjem til foreldrene i ”langtvekkistan”, det er klart det fort blir problemer av slikt (Norsk leder, Sove i Rogstad 2000, s. 137).

5.7.2 Perspektiv og ståsted

Tidligere i oppgaven er det blitt vist til eksempler på situasjoner hvor det ikke nødvendigvis behøver å medføre negative konsekvenser å skille seg litt ut fra mengden. Dersom en bygger litt videre på denne tankerekken, kan det lede til følgende spørsmål: *Finnes det også rekrutteringssituasjoner, hvor jobbsøkerens utenlandske bakgrunn kan slå heldig ut for en ansettelse?*

En koreanskfødt venn av meg fortalte om en hendelse han opplevde den gang han var student, og på jakt etter en strøjobb for å spe på studielånet. En bekjent av min venn som opprinnelig var fra Vietnam, jobbet i en kiosk og anbefalte min venn for innehaveren av kiosken. Innehaveren var for øvrig selv gift med en vietnamesisk kvinne. Min venn kontaktet innehaveren, og som ifølge min venn var heller avmålt på telefonen. De avtalte likevel at min venn skulle komme innom kiosken neste dag. Min venn forteller at han fikk jobben på stående fot, da innehaveren så hvem han var. I ettertid har min venn spurt seg selv om det kan ha en sammenheng med hans asiatiske utseende eller om det rett og slett kan ha handlet om at han gjorde et godt inntrykk. Det hører med til historien som her er blitt fortalt at det senere viste seg at min venn var totalt uegnet for jobben.

Anekdoten er tatt med som et illustrerende eksempel på at forestillinger ut fra personens ytre karakteristika, ikke nødvendigvis behøver å innvirke negativt på enhver ansettelsesbeslutning. Min venn kan i den beskrevne rekrutteringssituasjonen ha blitt tillagt positive egenskaper på grunn av sitt utseende, selv om dette ikke innebærer at de var mer riktige av den grunn. Det vites derimot ikke for sikkert om ansettelsen i dette eksemplet, var motivert ut fra generaliserte forestillinger eller om det handlet om noe helt annet.

En av de intervjuede, Natasa, fortalte denne historien om et jobbintervju:

Natasa – fra planlegger til IKEA og tilbake igjen

Natasa forteller at hun var nervøs og svært spent, da hun kom til intervjuet. Dette var tross alt hennes første intervju på mange år som handlet om en jobb i en offentlig etat.

Kommunen stilte med tre representanter til intervjuet som varte i nesten to timer. Det var kommunen som innledet intervjuet med å fortelle hva de gjør, hva de har som mål og hva stillingen innebærer. De fortalte henne om kommunens prosjektplaner, om etableringer og markedsføring, og hva den som blir ansatt skal gjøre. Natasa forteller at de gikk gjennom en sjekkliste med seks punkter, hvor hun fortalte hvordan hun ville løst hvert enkelt punkt. Etterpå spurte de om hva hun har gjort helt fra grunnskolen og frem til i dag, og helt konkret hva hun har gjort i jobbsammenheng.

Snakket dere noen gang underveis i intervjuet om at du ikke er norsk?

”Nei. De sa bare at – og det husker jeg, fordi jeg la merke til det – at de så på meg som samme person som dem. Men de sa bare: Siden du ikke kommer fra Norge, så tror vi at du har mer ideer enn det vi har”.

IKEA versus kommunen

Jobbintervjuet på IKEA var veldig forskjellig fra intervjuet i kommunen, forteller hun. Natasa utdyper dette nærmere, og forteller at hun hørte mer hyggelige ting på IKEA. På IKEA fikk hun høre at de skulle hjelpe henne med alt; både språket og kundedelen. ”Det var i hele tatt en plass som ville hjelpe meg med mye”, forteller hun. På intervjuet i kommunen begynte de med å presentere sine mål og det var mer formelt. Natasa forteller at kommunen sa til henne at: ”Dette er ikke IKEA”. Videre viste kommunen til at det er en offentlig etat, og at hun må lage en presentasjon på et offisielt språk, forteller hun. Natasa forteller at kommunen sa de ville hjelpe henne med språket, og det ble vist til at de vet at hun kanskje ikke er så god på offisielt språk.

Natasas historie viser at arbeidsgivere også kan velge å betrakte den utenlandske bakgrunnen som en ressurs, fremfor en altfor ensidig fokusering på ulemper de eventuelt kan forbinde med ansettelse av personer med en minoritetsbakgrunn. Pierre, forteller det på følgende vis:

I tillegg til kvotering så kan en også ta i bruk det som heter jakt, altså hodejakt. Når man er på utkikk etter en person, så kan et tips være hodejakt. Hodejakt blir i likhet med kvotering, en måte å begynne letingen på. Hvis man ikke har gått inn i et miljø og truffet noen, og sett på han eller hun, så har man aldri sett hvordan han eller hun jobber. Man vet ikke hvorfor en bør velge de eller de, når det aldri har vært noen kontakt. Det vil stille seg annerledes, hvis personen kommer og begynner å jobbe. Kanskje vil han komme med innvandrer tips, når det gjelder måten å jobbe på. Kanskje kommer han med andre ideer, da han har reist en del og bringer med seg erfaringer fra andre land. Jeg tenker derfor at kvotering er en form for hodejakt. Og jeg tror det kan være positivt for nordmenn, arbeidslivet i Norge og ikke minst for det norske samfunnet generelt, å jakte på personer som har en annen måte å jobbe på, besitter en annen type kunnskap og erfaringer, og som kan komme med andre, gode ideer.

Pierre viser til flere viktige forhold. I tillegg til å argumentere varmt for kvotering, viser han til at isteden for å betrakte annerledeshet som noe negativt, kan tankegangen snus. Ut fra Pierres perspektiv og ståsted, får annerledeshet en positiv valør. Det kan imidlertid være interessant å merke seg at Pierre også flytter perspektivet fra minoritet til majoritet, når han viser til en mulig gevinst av å ansette en person med en annen bakgrunn.

I en studie utført av Håpnes og Iversen (2000) viste det seg at en av bedriftenes bevisste fokus på innvandrere som en ressurs og vektleggingen av å være en flerkulturell bedrift, blant annet førte til følgende resultater i denne bedriften:

I tillegg til at majoriteten av ansatte og ledere hadde lært å verdsette innvandrernes faglige dyktighet, hadde de også utviklet et mer nyansert syn på innvandrere. Verken lederne eller de ansatte opererte med etniske gruppeinndelinger, for eksempel med å henvise til at inderne var slik, mens tyrkerne var slik. De la tvert om vekt på individuelle forskjeller når de snakket om minoritetsspråklige kolleger. Med det hadde de fått på plass en forståelse av at innvandrere på mange måter var lik dem selv, i kraft av at de som oss var individuelt forskjellige (Håpnes og Iversen 2000, s. 47-48).

5.8 Mot en avslutning

Innledningsvis i dette kapitlet møtte vi Anja. Vi fulgte hennes vei fra norskopplæring, videre studier, jobbsøking og frem til i dag. I Anjas tilfelle handlet det om at språket var en utfordring hun ble stilt overfor. To av de intervjuede med utenlandsadoptert bakgrunn forteller om utseendet som en mulig utfordring, slik at disse to forholdene bærer likhetstrekk. På den annen side kan det fortone seg litt merkelig å se på disse to forholdene samlet. Anja skiller seg ikke ut utseendemessig fra såkalte etniske nordmenn, men forteller at det får konsekvenser for henne at hun ikke snakker dialekt. Anja opplever seg forbigått, og forteller at karrieren har stoppet opp. Utenlandsadopterte på sin side har et utseende som av enkelte kan bli betraktet som fremmedartet, men snakker flytende norsk på en klingende dialekt. En mulig forklaring handler om generaliserte forestillinger, og at i disse tilfellene kan det medføre at jobbtilbudene ble færre.

Hensikten med dette kapitlet har for det første vært å vise til forhold som informantene har utpekt som viktig for at det skal lykkes for en med synlig eller usynlig minoritetsbakgrunn å få en jobb. Dernest har det vært å drøfte i hvilken grad dette kan ses som strategier som medfører at det lykkes for personer med en synlig eller usynlig minoritetsbakgrunn å få en jobb. Et forhold som flere av informantene viste til var betydningen av nettverk eller bekjentskap. For Pierre og Natasa var nettverk og bekjentskap også knyttet til norskkurset og spesielt språkpraksisen. I disse to tilfellene, fungerte språkpraksisen som en ekstra sikkerhet med hensyn til referanser. De fleste av informantene vektla betydningen av kvotering, og stilte seg positiv til kvotering som et tiltak for å utjevne forskjeller mellom minoriteter og majoritet på arbeidsmarkedet. Flere av informantene viste til hvor viktig det er å endre eventuelle forestillinger og stereotypiske oppfatninger ved eksemplets makt, slik at tiltak som språkpraksis og kvotering kan være første steg til disse endringene.

6. Avslutning

Det kan være fruktbart å se på ulike sammenhenger og hvordan disse til sammen påvirker situasjonen til såkalte etniske minoriteter på arbeidsmarkedet (Rogstad 2000, Berg og Håpnes 2001). I denne oppgaven er det blitt forsøkt vist til ulike forhold, og spesielt har rekrutteringssituasjonen vært i fokus. Rekrutteringssituasjonen er preget av usikkerhet både hos arbeidsgiver og arbeidssøker (Rogstad 2000). I jobbintervjuet gis søker en mulighet til å presentere seg for arbeidsgiver i konkurranse med andre jobbsøkere. Spørsmålet blir hvor reell denne sjansen er for synlige og usynlige minoriteter?

Poenget mitt, er at verden er sjelden nøytral. Vi vil være farget av oppvekst, bakgrunn og omgivelser – både nære og samfunnsskapte. Å tro noe annet ville være naivt, for ikke å si; en logisk feilslutning. Dette innebærer et syn på mennesker som omskiftelige – på samme måte som at omgivelsene er omskiftbare. På den annen side, utelukker ikke et dynamisk perspektiv på mennesker og samfunn at mennesker i mer eller mindre grad har et valg. En prosessuell påvirkning fra omgivelsene innebærer ikke nødvendigvis det samme som at personen selv kan fritas fra et moralsk ansvar i forhold til gitte beslutninger. I ytterste konsekvens kan det føre til at ansvaret for en illegitim handling eller effekten av en slik handling kan skyves over til forhold utenfor en selv, og således fritar den handlende fra ansvaret. Omgivelser og strukturelle forhold kan bidra til at personen handler ut fra for eksempel bestemte oppfatninger og menneskesyn. Dette kan bidra til å forklare hvorfor personen handlet som den gjorde, og således ses som en bakenforliggende forklaring. Men det er den handlende selv som til syvende og sist foretar et valg.

Vi påvirkes uten tvil av eksisterende normer – avhengig av om de betegnes som legitime eller illegitime. Legitime normer i en kontekst, kan derimot bli betraktet som illegitime i en annen. Forskning kan bidra til mer kunnskap. Og kunnskap er makt. Kunnskap om synlige og usynlige minoriteter, er etter mitt syn viktig i kampen mot feilaktige fremstillinger av minoriteter. Enten det skjer i mediene eller på en arbeidsplass.

Referanser

- Arbeids- og inkluderingsdepartementet (2006). *Handlingsplan mot rasisme og diskriminering (2002-2006). Endelig rapport om tiltak og gjennomføring – nettversjon*. Lastet ned 23. august 2010, fra http://www.regjeringen.no/upload/kilde/rap/2006/0016/ddd/pdfv/299289-r2006_hplan_rasisme.pdf
- Barne- og likestillingsdepartementet (2009). *Handlingsplan for å fremme likestilling og hindre etnisk diskriminering (2009-2012)*. Lastet ned 17. april 2009, fra http://www.regjeringen.no/upload/BLD/Planer/2009/hpl_etnisk_diskriminering.pdf
- Berg, Berit (1992). *Bakerst i køen. Om flyktingers deltakelse på arbeidsmarkedet*. Rapport. Trondheim: SINTEF IFIM.
- Berg, Berit (1994). *Høy terskel – lavt under taket. Om næringslivets rekruttering av innvandrere med høy kompetanse*. Trondheim: SINTEF IFIM.
- Berg, Berit (1998). *Innvandrere på arbeidsmarkedet*. Temahefte 3. Trondheim: SINTEF IFIM.
- Berg, Berit (2001). Kvalifiseringsprogrammer for innvandrere: integreringshjelp eller oppbevaringstiltak? *Norsk tidsskrift for migrasjonsforskning*, 1/2001, 29-47.
- Berg, Berit og Tove Håpnes (2001). *Mellom likhet og forskjellighet. Mangfoldsstrategier i arbeidslivet. Rapport*. Trondheim: SINTEF Teknologiledelse IFIM.
- Berg, Berit og Tove Håpnes (2002). *Små skritt. Evaluering av Handlingsplan mot rasisme og diskriminering*. Rapport. Trondheim: SINTEF IFIM.
- Berg, Berit og Thomas Hugaas Molden (2007). *Vinn, Vinn. Evaluering av Omsorgsarbeiderprosjektet for innvandrere*. Rapport. Trondheim: NTNU Samfunnsforskning AS.
- Blom, Svein og Agnes Aall Ritland (1997). "Trang økonomi, men færre en antatt opplever diskriminering". *Samfunnspeilet*, 1/97, Statistisk sentralbyrå. Lastet ned 16. mars 2009, fra <http://www.ssb.no/ssp/>
- Blom, Svein og Kristin Henriksen (red) (2008). *Levekår blant innvandrere i Norge 2005/2006*. Rapport 2008/5, Statistisk sentralbyrå. Lastet ned 16. mars 2009, fra http://www.ssb.no/emner/00/02/rapp_200805/rapp_200805.pdf

- Borchgrevink, Tordis (1996). Kulturmøter i arbeidslivet. En litteraturstudie. Rapport nr. 96:21. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Botvar, Pål Ketil (1995). *Når øst møter vest... En undersøkelse blant adopterte fra Korea, India og Thailand*. Rapport nr. 1/95. Forskningsavdelingen, Diakonhjemmets høgskolesenter, Oslo.
- Botvar, Pål Ketil (1999). *Meget er forskjellig, men det er utenpå...? Unge utenlandsadoptertes levekår og livskvalitet*. Rapport nr. 2/99. Forskningsavdelingen, Diakonhjemmets høgskolesenter, Oslo.
- Brekke, Ingrid, Vibeke Knoop Rachline og Nicolai Heyerdahl (2010). Millioner ingen vil ha. Romfolket – Europas største minoritet. *Aftenposten*, s. 14-15.
- Brochmann, Grete, Tordis Borchgrevink og Jon Rogstad (2002). *Sand i maskineriet. Makt og demokrati i det flerkulturelle Norge*. Makt- og demokratiutredningen 1998-2003. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.
- Brottveit, Ånund (1999). *Jeg ville ikke skille meg ut! Identitetsutvikling, ekstern kategorisering og etnisk identitet hos utenlandsadopterte fra Colombia og Korea*. Rapport nr. 4/99. Forskningsavdelingen, Diakonhjemmets høgskolesenter, Oslo.
- Coppel, Jonathan, Jean-Christophe Dumont og Ignazio Visco (2001). *Trends in immigration and economic consequences*. Economics Department Working Papers No. 284, OECD. Lastet ned 3. mai 2010, fra [http://www.ois.oecd.org/olis/2001doc.nsf/ENGREFCORPLOOK/NT00000DBE/\\$FILE/JT00109772.PDF](http://www.ois.oecd.org/olis/2001doc.nsf/ENGREFCORPLOOK/NT00000DBE/$FILE/JT00109772.PDF)
- Creswell, John W. (1998). *Qualitative Inquiry and Research Design. Choosing Among Five Traditions*. London: Sage Publications.
- Dalen, Monica og Barbro Sætersdal (1992). *Utenlandsadopterte barn i Norge. Tilpasning – Opplæring – Identitetsutvikling. Empirisk undersøkelse og teoretisk videreutvikling*. Spesiellærerhøgskolen, Universitetet i Oslo, Oslo.
- Dalen, Monica (2004). *Intervju som forskningsmetode. En kvalitativ tilnærming*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Dalheim, Elisabeth (2001). Innvandrere og utdanning: Med utdanning i bagasjen. *Samfunnsspeilet*, 2/2001, Statistisk sentralbyrå. Lastet ned 14. juli 2010, fra <http://www.ssb.no/samfunnsspeilet/utg/200102/7.shtml>
- Djuve, Anne Britt og Kåre Hagen (1995). *"Skaff meg en jobb!" Levekår blant flyktninger i Oslo*. Rapport nr. 184. Oslo: Fafo.

- Eriksen, Thomas Hylland (1993). *Små steder – store spørsmål. Innføring i sosialantropologi*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Eriksen, Thomas Hylland og Torunn Arntsen Sørheim (1994). *Kulturforskjeller i praksis: Perspektiver på det flerkulturelle Norge*. Oslo: Ad. Notam Gyldendal.
- Eriksen, Thomas Hylland (1996). "Det mangfoldige ordet kultur" i Johannes Brinkmann og Thomas Hylland Eriksen. *Verden som møteplass*. Bergen: Fagbokforlaget.
- European Commission against Racism and Intolerance (2009). *ECRIs rapport om Norge (fjerde overvåkingssyklus)*. Rapport. Norsk versjon. Lastet ned 9. mars 2009, fra http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/ecri/Country-by-country/Norway/Norway_CBC_en.asp
- Follevåg, Geir (2002). *Adoptert identitet*. Oslo: Spartacus Forlag.
- Follevåg, Geir (2006). *Biologosentrisme. Om litterære framstillinger av adopsjon, spesielt Kong Oidipus og Mansfield Park*. Doktoravhandling, Institutt for lingvistik og litteraturvitenskap, Universitetet i Bergen, Bergen. Lastet ned 15. mai 2010, fra <http://hdl.handle.net/1956/2082>
- Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap, humaniora, juss og teologi (2006). Oslo: NESH publikasjon.
- "Frankrike fortsetter utvisning av romfolk". (Oppdatert 29. august, 2010). Lastet ned 17. september 2010, fra <http://www.dagsavisen.no/utenriks/article504301.ece>
- Gilje, Nils og Harald Grimen (1993). *Samfunnsvitenskapenes forutsetninger. Innføring i samfunnsvitenskapenes vitenskapsfilosofi*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Gullestad, Marianne (2002). *Det norske sett med nye øyne*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Hansen, Marianne Nordli (2000). Høyere utdanning og utbytte – hva betyr utenlandsk opprinnelse for inntektsnivå? *Søkelys på arbeidsmarkedet*, 2/2000 nettversjon, 223-234. Oslo: Institutt for samfunnsforskning. Lastet ned 14. juli 2010, fra <http://www.samfunnsforskning.no/nor/Tidsskrifter/Soekelys-paa-arbeidslivet/Tidligere-utgivelser-i-fulltekst/2000/>
- Hessevik, Jørund (2010, 9. september). EU krev at romfolk får bli. *NRK.no* (Oppdatert 9. september, 2010). Lastet ned 17. september 2010, fra <http://www.nrk.no/nyheter/verden/1.7285608>
- Håpnæs, Tove, Anne Iversen og Berit Berg (1999). *Mellom planoptimisme og hverdagsrealisme. Evaluering av Handlingsplan for bedre bruk av innvandrernes kompetanse*. Trondheim: SINTEF IFIM.

- Håpnes, Tove og Anne Iversen (2000). *"Jeg fant, jeg fant!..." Gode strategier i flerkulturelle bedrifter*. Trondheim: SINTEF Teknologiledelse IFIM.
- Jenkins, Richard (1994). Rethinking ethnicity: identity, categorization and power. *Ethnic and Racial Studies*. Vol.17, No.2 April 1994. Routledge.
- Johannessen, Asbjørn, Per Arne Tufte og Line Kristoffersen (2006). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode*. Oslo: Abstrakt Forlag.
- Johansen, Jahn Otto (2010, 19. august). Beleilige syndebukker. Kronikk, publisert i *Aftenposten.no*. Lastet ned 19. september, fra <http://www.aftenposten.no/meninger/kronikker/article3773778.ece>
- Kommunal- og regionaldepartementet (2002). *Handlingsplan mot rasisme og diskriminering (2002-2006)*. Lastet ned 9. mars 2009, fra <http://www.regjeringen.no/upload/kilde/krd/pla/2002/0001/ddd/pdfv/157060-handlingsplan.pdf>
- Kvale, Steinar (2001). *Det kvalitative forskningsintervju*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.
- Kvale, Steinar og Svend Brinkmann (2009). *Det kvalitative forskningsintervju* (2. utgave). Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.
- Kvitastein, Olav Andreas, Svein Tvedt Johansen og Magne Supphellen (1996). *Rekruttering av innvandrere med høyere utdanning*. Rapport 71/96. Oslo/Bergen: Stiftelsen for samfunns- og næringslivsforskning.
- Longva, Pål og Oddbjørn Raaum (1996). *Arbeidsledighet og inntekt blant innvandrere i Norge*. Oslo/Bergen: Stiftelsen for samfunns- og næringslivsforskning, SNF-rapport 101/96.
- Lov om forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion mv. (diskrimineringsloven). Lastet ned 23. august, fra <http://www.lovdata.no>
- Lunde, Henrik (red.). (2000). *Rikets tilstand 1999*. Oslo: Antirasistisk Senter.
- Mead, George Herbert (1934). *Mind, Self and Society. From the standpoint of a social behaviorist*. Chicago: University of Chicago Press.
- Nilson, Rita (2005). *"Når veier møtes". En kvalitativ studie av fem utenlandsadopterte ungdommer fra Peru og deres tanker, erfaringer og opplevelser omkring egen etnisitet og identitet*. Masteroppgave i spesialpedagogikk, Det utdanningsvitenskapelige fakultet, Institutt for spesialpedagogikk, Universitetet i Oslo, Oslo.
- NOU 2001: 20. *Lov om introduksjonsordning for nyankomne innvandrere*. Oslo: Statens forvaltningstjeneste. Informasjonsforvaltning.

- NOU 2008: 3. *Sett under ett. Ny struktur i høyere utdanning*. Oslo: Departementenes servicesenter. Informasjonsforvaltning.
- NRK. (Oppdatert 10. mars, 2010). Lastet ned 15. august 2010, fra http://www.nrk.no/programmer/tv/melodi_grand_prix/1.7030573
- Næss, Frank Robert (2008). *Fint at ikke alle er like...? – Utenlandsadopterte og identitet*. Masteroppgave i pedagogikk, Avdeling for samfunnsvitenskap, Høgskolen i Lillehammer, Lillehammer. Lastet ned 15. mai 2010, fra http://idtjeneste.nb.no/URN:NBN:no-bibsys_brage_9037
- O’Leary, Zina (2004). *The essential guide to doing research*. London: Sage Publications.
- Phinney, Jean S. (1990). Ethnic Identity in Adolescents and Adults: Review of Research. *Psychological Bulletin*. 1990, Vol. 108, No.3, 499-514. Lastet ned 1. september, fra http://research.pvfnet.com/PDFs/Ethnic%20Identity%20in%20Adolescents%20and%20Adults_Phinney_1990.pdf
- Ramm, Ane (2007). *Adoptert. Et annerledes perspektiv. Et livsløp. Et oppgjør*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.
- Rogstad, Jon (2000). *Mellom faktiske og forestilte forskjeller. Synlige minoriteter på arbeidsmarkedet*. Rapport 2000:17. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Rogstad, Jon (2002). Det eksotiske som fordel. *Søkelys på arbeidsmarkedet*, 1/ 2002 nettversjon, 3-10. Oslo: Institutt for samfunnsforskning. Lastet ned 14. juli 2010, fra <http://www.samfunnsforskning.no/nor/Tidsskrifter/Soekelys-paa-arbeidslivet/Tidligere-utgivelser-i-fulltekst/2002>
- Saugstad, Per (red.) (1993). ”Kultur, kulturmangfold, nasjonalfølelse og rasisme” i Per Bakke og Per Saugstad (red.) *Innvandring: Fakta og problemer*. Oslo: Ad Notam Gyldendal.
- Stanford Encyclopedia of Philosophy (2010). *Alfred Schutz*. (Oppdatert 16. mars, 2010). Lastet ned 7. oktober 2010, fra <http://plato.stanford.edu/entries/schutz/>
- Statistisk sentralbyrå (2000). ”Utenlandsadopterte, etter alder. 1. januar 1999”. Lastet ned 21. september 2010, fra http://www.ssb.no/emner/02/barn_og_unge/del3/t-1-13.html
- Statistisk sentralbyrå (2002). ”Arbeidstakerstatistikk for innvandrere, 4. kvartal 2001”. Lastet ned 9. februar 2009, fra <http://www.ssb.no/emner/06/01/innvarb/>
- Statistisk sentralbyrå (2009a). ”Innvandrere, etter innvandringsgrunn, 1. januar 2009”. Lastet ned 21. september 2010, fra <http://www.ssb.no/innvgrunn/>

- Statistisk sentralbyrå (2009b). "Folkemengde, etter alder og fylke. Absolutte tal. 1. januar 2009". Lastet ned 21. september, fra <http://www.ssb.no/folkemengde/arkiv/tab-2009-02-19-01.html>
- Statistisk sentralbyrå (2010a). "*Tema innvandring og innvandrere*". Lastet ned 21. september 2010, fra <http://www.ssb.no/innvandring/>
- Statistisk sentralbyrå (2010b). "Adopsjoner, etter adopsjonstype. 1960-2009". Lastet ned 21. september 2010, fra <http://www.ssb.no/adopsjon/tab-2010-06-09-01.html>
- St.meld. nr. 49, (2003-2004). *Mangfold gjennom inkludering og deltakelse. Ansvar og frihet*. Oslo: Kommunal- og regionaldepartementet.
- St.prp. nr. 1, (2008-2009). *Regjeringens verdigrunnlag og mål for arbeids- og inkluderingspolitikken*. Oslo: Arbeids- og inkluderingsdepartementet.
- "Tømrere" (2010, 25. august). *Stjørdals Nytt*, s. 51.
- Støren, Liv Anne (2002). *De første årene av karrieren. Forskjeller og likheter mellom minoritet og majoritet med høyere utdanning*. Rapport 7/2002. Oslo: Norsk institutt for studier av forskning og utdanning.
- Sætersdal, Barbro og Monica Dalen (1999). "*Hvem er jeg?*" *Adopsjon. Identitet. Etnisitet*. Oslo: Akribe Forlag.
- Thagaard, Tove (2009). *Systematikk og innlevelse. En innføring i kvalitativ metode* (3. utgave). Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS.
- Vassenden, Kåre (red.). (1997). *Innvandrere i Norge. Hvem er de, hva gjør de og hvordan lever de?* Statistiske analyser, Statistisk sentralbyrå.
- Villund, Ole (2008). *Riktig yrke etter utdanning? En registerbasert undersøkelse om kompetanse og arbeidsoppgaver hos ansatte med innvandrerbakgrunn*. Rapport 2008/37, Statistisk sentralbyrå. Lastet ned 3. februar 2009, fra http://www.ssb.no/emner/06/01/rapp_200837/
- Wrench, John (1998). *Towards an International Typology of Ant-Discrimination Training in Employment*. Papers, Migration No. 26. Esbjerg: South Jutland University Press.
- Wrench, John, Andrea Rea og Nouria Ouali (1999). *Migrants, Ethnic Minorities and the Labour Market – Integration and Exclusion in Europe*. Houndmills, Basingstoke, Hampshire og New York: Palgrave.
- Østerberg, Dag og Fredrik Engelstad (1995). *Samfunnsformasjonen. En innføring i sosiologi*. Oslo: Pax Forlag.

Øverbye, Einar og Torild Hammer (2006). ”Strategier for et inkluderende arbeidsliv” i

Torild Hammer og Einar Øverbye (red.). *Inkluderende arbeidsliv? Erfaringer og strategier*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.

Ålund, Aleksandra (2002). *The Spectre of Ethnicity*. 1/02 Linköping: Centre for Ethnic and Urban Studies, Merge.

Vedlegg. Første utkast til intervjuguide.

Intervjuer opplyser om følgende før intervjuet:

Formålet:	Hvordan de med ikke- norsk navn eller ikke-norsk utseende, eller andre ikke- norske karakteristika, har opplevd å søke jobb og komme seg inn på det norske arbeidsmarkedet.
Ute etter:	Opplevelsene dine og hvordan du opplever det, erfaringer, tanker og følelser rundt dette. Med andre ord; et kvalitativt intervju.
Problemstilling:	Om de erfaringene og opplevelsene du har møtt har hatt noen betydning i forhold til identitet og tilhørighet.
Identitet:	I forhold til for eksempel konsekvenser av det du har opplevd. For eksempel i forhold til yrkesidentitet, profesjonsidentitet og etnisk identitet.
Tilhørighet:	Tilhørighet til det norske eller tilhørighet til det opprinnelige.
Ute etter å finne ut:	Hva slags løsninger du fant.
Utvalgskriterier:	Informantene må vise til en lavere eller høyere utdanning.
Anonymisering:	Fullstendig anonymisering. Navn og steder vil bli endret. I tillegg kan kjønn og alder endres.

1. Generell bakgrunn

- Kjønn
- Opprinnelsesland
- Alder
- Utdanning

2. Hvordan har det vært for deg å søke jobb?

- Du kan fortelle litt fritt om hvordan du begynte med det eller;
- Ta utgangspunkt i en konkret hendelse

Tema:

- Nettverk
- Jobbsøkerprosess, CV, søknad
- Jobbintervjuet
- Utseende
- Navn
- Språkforståelse
- Stereotypiske oppfatninger
- Forestillinger
- Forskjellsbehandling
- Rasisme
- Kvotering

